

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



FACULTAD DE DERECHO

DPTO. DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**EL TRABAJO EN PLATAFORMAS:
PROPUESTAS DE REGULACIÓN A LA LUZ
DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL
ESPAÑOL**

Curso académico 2020-2021

Nombre del estudiante: María Otero Ruiz de Alegría

Tutora: Nuria P. García Piñeiro.

Titulación: Doble Grado en Derecho y Filosofía

Calificación obtenida: 10/10 (Matrícula de Honor)

- RESUMEN

La determinación del ámbito de aplicación es uno de los problemas fundamentales a los que se enfrenta el Derecho del Trabajo y que se plantea recurrentemente dada la variabilidad de los procesos de producción. Es en este contexto teórico donde se encuadra la materia sobre la que versa el presente Trabajo de fin de Grado, que trata la problemática de calificación jurídica que surge a raíz de las nuevas formas de organización del trabajo en el ámbito de la Economía de Plataformas Digitales. Para afrontar esta cuestión, después de proceder al análisis de la realidad social subyacente al trabajo en plataformas y, dentro de esta, del “trabajo a demanda”, se examinan las distintas propuestas de regulación que ofrece el ordenamiento laboral español. Concretamente, con objeto de ver en qué medida se ajusta una u otra al trabajo a demanda, se aborda el contenido de las siguientes categorías jurídicas: la dicotomía trabajador por cuenta ajena/trabajador por cuenta propia, haciendo referencia a la apreciación indiciaria realizada por los tribunales (especialmente a la STS 23 de septiembre de 2020); la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente y la relación laboral de carácter especial.

PALABRAS CLAVE: Trabajo en plataformas, Dicotomía trabajo por cuenta ajena/trabajo por cuenta propia, Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, Relación laboral especial, Zona gris.

- ABSTRACT

One of the fundamental problems that Labour Law faces and that is recurrently raised given the variability of production processes is the determination of its scope. It is in this theoretical context where the subject of this Bachelor's thesis is framed, which deals with the problem of legal qualification that arises as a result of the new forms of work organization in the field of the Economy of Digital Platforms. To address this issue, after analyzing the social reality underlying platform work and, within this, the so called “on-demand work”, the work examines the different regulatory proposals offered by the Spanish labour legal system. Specifically, in order to see to which extent one or the other adjusts to on-demand work, the content of the following legal categories is addressed: the dichotomy between employed/self-employed worker, referring to the “indiciary method” conducted by the courts (making special reference to the Supreme Court ruling dated on 23th September 2020); the figure of the Economically Dependent Self-Employed Worker and the employment relationship of a special nature.

KEY WORDS: Platform work, Employee/Independent Contractor dichotomy, Economically Dependent Self-Employed Worker, Special labour relationship, Grey zone.

ABREVIATURAS

- ADIGITAL: Asociación Española de la Economía Digital.
- CE: Constitución Española.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- FJ: fundamento jurídico.
- RETA: Régimen Especial del Trabajador Autónomo.
- RLE: relación laboral de carácter especial.
- RD: Real Decreto.
- SJS: sentencia Juzgado de lo Social.
- STJUE: sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- STS: sentencia del Tribunal Supremo.
- STSJ: sentencia Tribunal Superior de Justicia
- TdP: trabajador de plataforma.
- TIC: tecnologías de la información y comunicación.
- TRADE: trabajador autónomo económicamente dependiente.
- TS: Tribunal Supremo.
- UE: Unión Europea.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS: ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL.	
1. Economía de plataformas digitales.....	6
1.1 Origen de la Economía de Plataformas Digitales.....	8
1.2 Definición de la Economía de Plataformas Digitales.....	11
1.3 El tipo de trabajo en plataformas objeto del trabajo.....	15
1.3.1. Plataformas como intermediarias o como prestadoras del servicio.....	15
1.3.2. <i>Crowdsourcing online</i> o trabajo a demanda <i>off-line</i>	17
2. Agentes intervinientes en la Economía de Plataformas Digitales.....	19
2.1 Plataforma digital.....	20
2.2 Trabajador de plataforma.....	21
2.3 Demandante o usuario.....	21
3. Relaciones de trabajo en plataformas digitales.....	22
3.1 Implicaciones sobre el modelo de relaciones laborales.....	22
3.2 Problemática laboral ligada a las plataformas digitales.....	23
III. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE REGULACIÓN A LA LUZ DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL.....	24
1. Trabajo asalariado, trabajo autónomo y sistema de indicios.....	26
1.1 Evolución jurisprudencial de los conceptos de dependencia jurídica y ajenidad y su aplicación al trabajo en plataformas.....	31
1.1.1. Jurisprudencia de indicios tradicional <i>versus</i> jurisprudencia adaptativa.....	31
1.1.2. Pronunciamientos judiciales sobre plataformas digitales.....	32
1.1.2.1 Pronunciamientos judiciales que declaran el carácter laboral de la relación entre los TdPs y plataformas digitales. Especial referencia a la STS 23 de septiembre de 2020.....	32
A) Indicios de dependencia.....	32
B) Indicios de ajenidad.....	35
1.1.2.2 Pronunciamientos judiciales a favor de la naturaleza extralaboral de la relación entre TdPs y plataformas.....	36
A) Indicios de independencia jurídica.....	37
B) Indicios de la realización del servicio por cuenta propia.....	38
1.2. El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE).....	39

1.3. Propuesta de inclusión del trabajador en plataformas como trabajador por cuenta ajena.....	41
2. Trabajo en plataformas y relación laboral especial.....	42
2.1. Especialidades.....	44
2.2. Propuesta de RLE del trabajador en plataformas.....	45
3. Breve apunte sobre la necesidad de una regulación internacional para un fenómeno transfronterizo.....	50
 IV. CONCLUSIONES.....	 51
V. BIBLIOGRAFÍA.....	55
VI. SENTENCIAS.....	60
VII. LEGISLACIÓN.....	62

I. INTRODUCCIÓN.

La determinación del ámbito de aplicación es un problema consustancial a todo ordenamiento jurídico y, por consiguiente, al ordenamiento laboral. No obstante, en esta rama el problema sobre la delimitación de su objeto cobra una mayor dimensión, no solo porque sea un problema planteado recurrentemente dada la variabilidad de las formas de empleo sino por las consecuencias prácticas que lleva aparejadas, que afectan tanto a los derechos y deberes de los trabajadores como a la actividad económica de los empresarios. A día de hoy, la esfera de tutela del Derecho del Trabajo está determinada por el trabajo asalariado que, caracterizado por las notas de ajenidad y subordinación, se opone al trabajo autónomo, realizado por cuenta propia y de manera independiente a la organización empresarial. Así, si bien tradicionalmente el establecimiento de la dicotomía trabajo asalariado-trabajo autónomo en base a las mencionadas notas y el método de indicios que las definen han servido para delimitar las fronteras del ordenamiento laboral y dar un encaje jurídico a las formas de empleo que van surgiendo a lo largo del tiempo, la aparición de la Economía de Plataformas y las nuevas formas de empleo que surgen de este modelo de negocio, en cierta medida, parecen dinamitar este esquema. En este sentido, dentro de la amplia problemática que plantea el surgimiento de las plataformas digitales que, entre otros ámbitos, desafían asimismo los derechos de los consumidores, el derecho de la competencia y el medioambiente¹, el presente trabajo profundizará en la problemática laboral.

Debido a las novedosas formas de organización de la producción y, consecuentemente, del trabajo, que han surgido de estos modelos de negocio, el concepto de subordinación que es clave para diferenciar el trabajo asalariado del autónomo aparece desdibujado, lo que plantea la pregunta sobre la suficiencia de un sistema construido esencialmente en base a dos categorías. El Trabajo Fin de Grado en Derecho, después de un examen detenido de la realidad social subyacente, se centra en el análisis de la problemática calificación jurídica de estas nuevas formas de empleo. Para ello se abordan las distintas propuestas de regulación que ofrece el ordenamiento laboral español, desde la dicotomía trabajador autónomo-trabajador por cuenta ajena, hasta la creación de una nueva relación laboral de carácter especial para los trabajadores de plataformas.

¹ Para una explicación más detallada sobre las dificultades que la aparición de la Economía de Plataformas Digitales ha planteado en estos ámbitos: G. Enes, "Digital platforms and European Union law—challenges from a perspective of multilevel constitutionalism." *UNIO-EU Law Journal* 5.1 (2019): 16-39. pp. 33-35.

II. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS: ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL.

1. Economía de plataformas digitales

Dadas las profundas implicaciones que tiene la aparición de las plataformas digitales (y, de una forma más general, la digitalización) en el ámbito social, es preciso abordar la cuestión desde una perspectiva más global y no meramente técnico-jurídica.

En referencia a los aspectos positivos de este nuevo modelo de negocio, pueden enumerarse los siguientes. Dado que las plataformas digitales reducen significativamente las asimetrías informativas y, en ese sentido, los costes de transacción, optimizan la intermediación de la oferta y demanda de bienes y servicios, algo que no solamente repercute positivamente sobre sus resultados sino sobre los de aquellos terceros agentes (oferentes y demandantes) que acceden al mercado a través de ellas². Asimismo, permiten la explotación de la economía de red y reducen los niveles de infrautilización de recursos³, además de ofrecer nuevas salidas para productos y servicios⁴ lo que contribuye igualmente al aumento de la productividad. De otra parte, desde la perspectiva de los consumidores, las plataformas digitales ofrecen una gran variedad de opciones y precios más competitivos⁵. En tercer lugar, en cuanto a las ventajas que puede ofrecer a los trabajadores de plataformas (TdPs en adelante), la economía de plataformas digitales ofrece modelos de empleo en los que se goza de una mayor flexibilidad y autonomía, algo que permite la compatibilización del trabajo en plataformas con otras actividades⁶ y que las convierte en muchas ocasiones en una fuente adicional de ingresos. Asimismo, su potencial para generar empleo así como para facilitar la inserción en el mercado laboral de nuevos participantes o de grupos infrarrepresentados es ampliamente reconocido⁷.

² A título de ejemplo, se muestran las cifras que presenta la Asociación Española de la Economía Digital (en adelante ADIGITAL) en un informe sobre las plataformas *delivery* en España publicado en 2020. En este, se afirma que en 2019 las plataformas de *delivery* contribuyeron a la generación de más de 700 millones de euros de VAB en los ámbitos de la hostelería y comercio minorista y al mantenimiento de más de 15.300 empleos totales en España. ADIGITAL: "Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil del repartidor en España.", accesible vía <https://www.adigital.org/informes-estudios/la-contribucion-economica-las-plataformas-delivery-espana/>.

³ A. Ginès i Fabrellas, S. Gálvez. "Sharing Economy vs. Uber Economy...", op.cit., pág.10 y Parlamento Europeo, "Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre las plataformas en línea y el mercado único digital (2016/2276 (INI))", epígrafe 15. Accesible vía https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0272_ES.html

⁴ Parlamento Europeo, "Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre las plataformas en línea y el mercado único digital..." op.cit., epígrafe 19.

⁵ Parlamento Europeo, "Resolución...", op.cit., e.19.

⁶ G. Beltran de Heredia Ruiz. "Economía de las plataformas (platform economy)...", op.cit., pág. 10.

⁷ OCDE, "Policy Responses to New Forms of Work." <http://www.oecd.org/employment/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm> p.31

Sin embargo, muchos autores destacan el peligro de estas nuevas formas de organización de la producción y el trabajo, ya que frecuentemente conllevan la precarización de las condiciones de empleo⁸. En efecto, en muchos casos, la retribución que reciben por su trabajo no llega al salario mínimo⁹, lo que se debe a múltiples factores, no solo a que en ocasiones la remuneración por tarea realizada puede ser insuficiente. En este sentido, cabe destacar el tiempo que invierten en la realización de tareas no remuneradas (búsqueda de tareas, redacción de opiniones, verificación de antecedentes de clientes, tiempos de espera etc.)¹⁰, además de la irregularidad y en ocasiones insuficiencia del flujo de trabajo, que depende de la fluctuación del mercado de la demanda de servicios y número de oferentes disponibles. Todo ello hace que se encuentren en una situación de inestabilidad laboral y económica¹¹.

Esta irregularidad en la oferta de trabajo, junto con la ausencia de normas de protección en lo referente al tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral, es causa de que los trabajadores realicen jornadas excesivas, algo que puede dar lugar a accidentes laborales así como ser el origen de estrés y otros problemas de salud en el trabajador. Por otro lado, muchos de ellos, sobre todo aquellos para los que el trabajo en plataformas es su actividad principal, quedan excluidos del ámbito de protección de la seguridad social¹², dado que suelen encontrar dificultades para cumplir con los umbrales mínimos de contribución. Asimismo, dados los límites impuestos por el derecho de la competencia en el caso de los trabajadores autónomos, la diversidad de intereses dentro del colectivo de TdPs y la ausencia de estructuras de representación de los trabajadores en el seno de las plataformas, sus derechos de acción colectiva se ven restringidos. Por último, el trabajo en plataformas plantea problemas con respecto al principio de igualdad de los trabajadores, ya que la forma en la que están programados los algoritmos de las plataformas que seleccionan el trabajador que prestará el servicio o los sistemas de evaluación, de los que depende la posición del TdP en el mercado, pueden estar sometidos a importantes sesgos en términos de género, raza, discapacidad,

⁸ “[...] los sitios web de trabajo en plataformas de microtareas y el trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de “jornaleros digitales.” OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor*. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang-es/index.htm> p.18 No obstante, cabe decir que la precarización del empleo no es una característica exclusiva del trabajo en plataformas sino una tendencia más general asociada a la atipicidad del trabajo que parece estar extendiéndose en el mercado de trabajo mundial según el informe “Empleo no normalizado o atípico en todo el mundo: entender los desafíos, dar forma a las perspectivas.” (OIT, Ginebra, 2016).

⁹ Los datos sobre las condiciones laborales se han basado en los informes de la OIT, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.” (Ginebra, 2018) y “Working from home. From invisibility to decent work.” (Ginebra, 2021). No obstante, las conclusiones sobre este punto varían, por ejemplo, en el informe publicado por ADIGITAL sobre los trabajadores de plataformas *delivery*, en el que se afirma que el salario de los TdPs es 1,4 veces superior al SMI.

¹⁰ J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, U and M.S. Silberman, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo...”, op.cit., p. xvii. y OIT “Working from home. From invisibility to decent work.” (Ginebra, 2021) p. 135.

¹¹ M^a. Saenz de Buruaga Azcargorta. “Implicaciones de la «gig-economy»...”, op.cit. p.7

¹² J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, U and M.S. Silberman, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo...”, op.cit., p. xvii.

religión, etc¹³. A su vez, en tanto que la persona del empresario se sustituye por un algoritmo, cualquier necesidad imprevista que los TdPs puedan tener queda totalmente ignorada.

Queda en evidencia, pues, el carácter ambivalente de la economía de plataformas ya que, si bien tiene potencial para contribuir al crecimiento económico, crear nuevos empleos y ofrecer flexibilidad a los trabajadores, puede igualmente desembocar en situaciones de precariedad, dada la transformación en la naturaleza del trabajo que conlleva y dada la ausencia de una regulación que se adapte a las mismas (ya que, en diversas ocasiones, la vulnerabilidad de estos trabajadores viene asociada al hecho de que se encuentran en una “zona gris” entre el trabajo asalariado y autónomo a la que el ordenamiento jurídico no puede darle acomodo)¹⁴. Por ende, la forma en la que finalmente se regulen este tipo de trabajos se enfrenta al gran reto de garantizar unas condiciones de empleo dignas en el sector, dependiendo de ella que la economía padezca una transición a su *plataformización* o, indeseablemente, a su *uberización*¹⁵. Así, considerando la gran envergadura económica de este fenómeno novedoso y el dato de que España cada vez cuenta con un mayor volumen de trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales¹⁶, la reflexión sobre una regulación que aporte seguridad jurídica y que canalice el crecimiento de este tipo de trabajo para asegurar su sostenibilidad tanto económica como social resulta imprescindible.¹⁷

1.1. Origen de la Economía de Plataformas Digitales.

Pero, antes de abordar la pregunta por la forma en la que la economía de plataformas debería regularse, es preciso conocer e identificar la realidad que conforma el objeto de estudio. Para ello, resulta esencial remontarse al origen de este sector de la economía.

¹³ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador de plataforma...”, op.cit, p.30. De hecho, por primera vez, la reciente sentencia 2949/2019 del *Tribunale Ordinario di Bologna* del 31 de diciembre de 2020, condena a la plataforma digital *Deliveroo* por el uso discriminatorio de un algoritmo, argumentando que “La clasificación de la reputación degrada de la misma manera, sin distinción, tanto a los que se ausentan por razones triviales, como a los que se abstienen de la entrega (del pedido) por enfermedad o para ejercer el derecho de huelga.” Fuente: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2021/01/repartidores-laborales-sigue-la-saga.html>

¹⁴ OCDE, Policy Responses to New Forms of Work. <http://www.oecd.org/employment/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm> p.27

¹⁵ La distinción entre estos dos términos con connotaciones opuestas se debe al objetivo de querer reflejar la idea de que la introducción de plataformas digitales en la economía y el mercado de trabajo no es dañina por sí misma, siempre y cuando esta vaya acompañada de una regulación que sea capaz de dar una adecuada protección a las personas trabajadoras.

¹⁶ De acuerdo con el *Colleem II Survey*, en España, con respecto al 2017, en 2018, se produjo un crecimiento del 3% en cuanto a los trabajadores que alguna vez han prestado servicios en plataformas digitales. Precisamente, en 2018, el 18% de los encuestados, entre los que se encuentran usuarios activos de Internet, respondieron afirmativamente a dicha pregunta. M.C Urzi Brancati, A. Pesole, y E. Fernández-Macías, “New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey” (nº. JRC118570). *Joint Research Centre*. Accesible vía: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>

¹⁷ M. Rodríguez-Piñero Royo, , “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal.” *Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, Universidad de Sevilla*. Accesible vía <http://grupo.us.es/iwpr/2016/09/07/el-trabajo-3-0-y-la-regulacion-laboral-por-un-enfoque-creativo-en-su-tratamiento-legal/>

Entre sus múltiples causas¹⁸, una de las más importantes es la aparición de las tecnologías de la información y la comunicación a finales del S.XX (en adelante, TIC)¹⁹, ya que la evolución del factor tecnológico resulta imprescindible para llevar a cabo las transformaciones en el ámbito de la organización empresarial que caracterizan a los nuevos modelos de negocio que pretenden analizarse. En este sentido, procede examinar lo que ha de entenderse por “TICs” y la influencia que han tenido sobre el nacimiento de la Economía de Plataformas Digitales.

Tal fue el impacto del surgimiento de las TIC que su implantación generalizada se califica de auténtica revolución tecnológica. Ésta es resultado de transformaciones tecnológicas producidas en el ámbito de la electrónica, la óptica, las radiocomunicaciones y la informática²⁰, que han repercutido en último término sobre el tratamiento y procesamiento de la información. De este modo, el carácter revolucionario de las TIC se debe a que, gracias a su soporte electrónico, permiten la producción, almacenamiento, gestión y transmisión de la información masivamente y por bajo coste²¹, además de la agilización de la comunicación entre personas²², algo que ha tenido un impacto social y económico extraordinario. Como ejemplo de herramientas que son consideradas TICs estarían la televisión, la radio, el fax, los ordenadores, Internet y, desarrollados más recientemente, la mensajería instantánea, el Internet de las cosas, el *big data*, etc.

Así, las plataformas digitales se presentan como uno de los productos tecnológicos a los que ha dado lugar el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, pudiendo ser definidas, grosso modo, como un programa informático que, en forma de aplicación o de página web, posibilita la interacción inmediata entre la oferta y la demanda de productos y servicios según los criterios del algoritmo²³ con el cual quede programada. Por tanto, las plataformas digitales, elemento característico del sector de la economía que se pretende describir, al presentarse como un

¹⁸ Si bien el surgimiento de las TIC puede identificarse como la causa fundamental de la aparición de la Economía de Plataformas Digitales, no hay que olvidar que este es un fenómeno complejo que obedece a una confluencia de distintas tendencias. Rodríguez-Piñero identifica así las transformaciones en el consumo, la tendencia de las empresas a limitar al máximo los recursos productivos disponibles y el crecimiento del trabajo autónomo, fenómenos que, aunque son distintos, son posibilitados y potenciados en gran medida por las TIC, de ahí que no se vaya a hacer un tratamiento individualizado de los mismos. M. Rodríguez-Piñero Royo, "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa." Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos, Bomarzo, Albacete (2017). pp. 195-198.

¹⁹ G. Doménech Pascual, "La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi." *Ceflegal. Revista práctica de Derecho.*, 2015, vol. 175-176, p. 61-104 (2015). p. 66 y p. 4

²⁰ M. Mas Ivars. "Las nuevas tecnologías y el crecimiento económico en España." *Fundacion BBVA*, 2005.

²¹ M. Mas Ivars. "Las nuevas tecnologías..."; op.cit., p.23.

²² A. Llamosas Trápaga, "Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y Relaciones Laborales." Bilbao, España: Universidad de Deusto (2012). Pág.26

²³ Un algoritmo es "un conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución a un problema." H. Fry, "Hola mundo. Cómo seguir siendo humanos en la era de los algoritmos.", *Blackie Books*, 2019, p. 8. En el mismo sentido, Harari apunta que un algoritmo es "un conjunto metódico de pasos que pueden emplearse para hacerse cálculos, resolver problemas y alcanzar decisiones". Y.N Harari, "Homo deus. Breve historia del mañana", Debate, 2016. p. 100. Recogido de <https://ignasibeltran.com/2019/11/25/somos-un-algoritmo-biologico/>.

instrumento más dentro de todos los productos a los que han dado lugar las TICs, se adscriben a un fenómeno de digitalización global que ha influido en el ámbito de las relaciones laborales de manera radical²⁴. Como el nacimiento de la Economía de Plataformas Digitales y los empleos que surgen de ella se contextualizan en este fenómeno de transformación más amplio, se hará referencia a continuación a las consecuencias de las nuevas tecnologías que mayor relevancia han tenido en el ámbito laboral. Las consecuencias a las que se pretende hacer referencia aluden una serie de tendencias en la organización empresarial que, si bien son potenciadas por la economía de plataformas, en la medida en que existían con carácter previo a su aparición, han influido sobre este fenómeno novedoso.

Primeramente, una de las consecuencias más disruptivas de las TIC fue la globalización mundial y, dentro de esta, la globalización económica²⁵ puesto que, gracias a la universalización de la información y la inmediatez de las comunicaciones, hubo un redimensionamiento del espacio y el tiempo²⁶ que permitió que las relaciones entre operadores económicos adquirieran carácter transnacional. A su vez, la internacionalización de los mercados exigió un incremento de la competitividad de las empresas, valiéndose estas para ello de la flexibilidad que ofrecen las TIC que, posibilitando diversos cambios organizativos en el seno de las empresas, permiten la reducción de costes y, en ese sentido, el aumento de la productividad²⁷. Entre los cambios organizativos más destacables, ligados a la agilización de la comunicación entre distintos operadores y la intensificación del control empresarial que permiten las TIC, se encuentran la deslocalización y descentralización productiva. La primera puede darse a dos niveles: externa e interna²⁸, de modo que, mientras que la deslocalización externa consiste en trasladar el centro de trabajo a un tercer país donde la mano de obra es más barata, la deslocalización interna estriba en colocar al trabajador en un lugar distinto al centro de trabajo (en este sentido, el “teletrabajo” sería uno de los ejemplos de este tipo de deslocalización). En tercer lugar, la descentralización consiste en que las empresas, en lugar de encargarse de la organización de todos los servicios que se requieren en el proceso productivo, externalizan partes del mismo de manera que estos son realizados por empresas especializadas que se coordinan con la empresa principal para obtener el resultado deseado²⁹, lo que produce una proliferación del trabajo autónomo en sustitución del subordinado.

²⁴ Para una panorámica de la amplia repercusión que han tenido las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales resulta especialmente interesante la intervención del profesor J. García Murcia, en “Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio.” En: *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, 2020, (pp. 27-64).

²⁵ M. Mas Ivars, “Las nuevas tecnologías...”, op.cit., p. 32

²⁶ F. Trillo Párraga, “Economía digitalizada y relaciones de trabajo.” *Revista de derecho social* 76 (2016): 59-82. p. 3

²⁷ M. R. Alarcón Caracuel, “La informatización y las nuevas formas de trabajo.” *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. Albacete, España: Bomarzo (2004). p.10

²⁸ M.R. Alarcón Caracuel, “La informatización...”, op.cit. pp. 11-14.

²⁹ A. Llamosas Trápaga, “Las Nuevas Tecnologías...”; op.cit. p.14

De este modo, se pretende haber descrito sucintamente el caldo de cultivo que explica el origen de la economía de plataformas digitales, a la que anteceden los mencionados avances tecnológicos y transformaciones en la organización empresarial consecuencia de los mismos.

1.2 Definición de la Economía de Plataformas Digitales.

La Comisión Europea esbozó en 2016 un esquema que resulta de utilidad por la amplia conceptualización que hace del fenómeno, de modo que se tomará como punto de referencia a partir del cual se concretará el subsector de la extensa realidad de la Economía de Plataformas que más interesa en este trabajo:

“El término «economía colaborativa» se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares.

La economía colaborativa implica tres categorías de agentes:

- i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias — pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional («pares») o prestadores de servicios que actúen a título profesional («prestadores de servicios profesionales»);
- ii) usuarios de dichos servicios; y
- iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»).”³⁰

En primer lugar, es preciso hacer un apunte sobre la pugna terminológica que existe en esta materia³¹, pues no hay consenso entre los autores sobre cómo denominar a la realidad que en este trabajo se califica como “economía de plataformas digitales”, un término que ha sido elegido porque, dada su amplitud, no deja fuera ninguna propiedad de esta diversa realidad³², además de acentuar el elemento que está presente en todas las formas de este sector de la economía.

De otra parte, presenta la ventaja de ser un término neutral, sin ningún tipo de connotación positiva o negativa³³. En este sentido, este es un concepto que abarca tanto el sector de la “verdadera economía colaborativa” como los distintos modelos de negocio que han derivado de ella y que para muchos autores no pueden ser catalogados de colaborativos. Precisamente, la referencia

³⁰ Comisión Europea, “A European Agenda for the collaborative economy”, (COM (2016) 356), Bruselas, 2016. p.3

³¹ R. Botsman, “The Sharing Economy Lacks a Shared Definition,” *FastCompany*, November 21, 2013, <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition#10>

³² G. Beltrán de Heredia Ruiz. “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo.” *Jornadas Catalanas de Derecho Social* (2018). p.7

³³ L. J. Dueñas Herrero, “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), (pp. 275-292). p.276.

a la noción de “modelo de negocio” es el primer punto que contribuye al acotamiento de la realidad que se pretende abordar, pues a partir de la misma pueden diferenciarse la “verdadera economía colaborativa” de lo que algunos autores consideran que es una derivación mercantilista de la misma contraria a sus propiedades esenciales³⁴. Así, el primer punto que diferencia a estas dos contrapuestas realidades es que la economía colaborativa no tiene ningún afán lucrativo más allá que el de cubrir costes³⁵. Además, se afirma que, a pesar de que la “mal llamada economía colaborativa” se valga en ocasiones del aprovechamiento de la infrautilización de ciertos bienes (móviles, ordenadores, coches, etc.), a ésta no subyace el fin cooperativo que sí persigue la economía colaborativa³⁶. En concreto, uno de los objetivos de la economía colaborativa es la sustitución de la lógica de la individualidad, exclusividad y permanencia que caracteriza a la propiedad por la lógica alternativa de la del disfrute en comunidad y temporal³⁷ como la del alquiler, donación o préstamo (de ahí que se suele llamar también *sharing economy*³⁸). Por otro lado, otra diferencia entre ambas realidades es el hecho de que este otro tipo de modelos que no se refieren a la economía colaborativa pertenezcan al ámbito de las relaciones jurídicamente vinculantes³⁹.

Realizada esta clarificación, es preciso seguir analizando la definición. Como su mismo nombre indica, las empresas de la economía de plataformas se valen de plataformas digitales, que permiten que los individuos se comuniquen de manera rápida y sencilla, generando un *mercado abierto* en el que la oferta y la demanda se universalizan y en el que los costes de transacción de búsqueda y localización de la contraparte se minimizan al máximo⁴⁰. A su vez, esta capacidad de juntar la oferta con la demanda de manera inmediata repercute sobre la organización del trabajo en dos sentidos. Dada la posibilidad que ofrecen las plataformas de realizar convocatorias u *open calls*⁴¹, existe una gran accesibilidad a una mano de obra amplia y flexible (en cuanto a disponibilidad, localización geográfica, etc.), lo que conlleva que la creación de un puesto de

³⁴ A. Hern, “Why the term ‘sharing economy’ needs to die”. *The Guardian vom*, 5.(2015); D.Patiño Rodríguez, R. Gómez-Álvarez Díaz, and J.J Plaza-Angulo. “Caracterización económica y cuantificación de la economía colaborativa.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (2017). “Se vislumbra, por tanto, una dicotomía entre aquellos que defienden una economía colaborativa plenamente abierta y enfocada al compartir y los que ven solo una oportunidad de negocio y apertura de nuevos mercados.” p.52

³⁵ F.J. Calvo Gallego, “Sobre términos y conceptos.”, <http://grupo.us.es/iwpr/economia-colaborativa-y-derecho-social/sobre-terminos-y-conceptos/>

³⁶ R. Botsman, Defining the sharing economy: what is collaborative consumption—and what isn’t. Fast Company, 27, (2015). <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt> y Hern, A. (2015). Why the term ‘sharing economy’ needs to die’. *The Guardian vom*, 5.

³⁷ F. J. Calvo Gallego, “Sobre términos y conceptos.”, op.cit. y G. Doménech Pascual, “La regulación de la economía colaborativa...” op.cit., p. 65

³⁸ R. Botsman, R. “Defining the sharing economy...” op.cit.

³⁹ A. Ginès i Fabrellas y S. Gálvez. “Sharing Economy vs. Uber Economy y las fronteras del Derecho Del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno Digital ” *InDret I* (2016). p. 5

⁴⁰ F.J. Calvo Gallego, “Sobre términos y conceptos.”, op.cit.

⁴¹ A. Ginès i Fabrellas, “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk.” (2016): 66-85. p. 70

trabajo fijo para garantizar la satisfacción de la demanda ya no resulte necesaria⁴². De este modo, la prestación del servicio se externaliza a este grupo indefinido de proveedores independientes, lo que es conocido como “*crowdsourcing*”⁴³. Así pues, se produce una descentralización productiva en la que las empresas pretenden dejar de ser las prestadoras del servicio⁴⁴ (más adelante valoraremos hasta qué punto lo consiguen), encargándose únicamente de la gestión de la base de datos (plataforma digital)⁴⁵ que permite el encuentro entre proveedores del servicio (empresas o trabajadores) y clientes. La realidad que se describe, cuando la plataforma digital funciona como mera intermediaria, se denomina “*business to consumer economy*” “*peer to peer economy*”⁴⁶, dependiendo de la profesionalidad del prestador del servicio y de que este sea catalogado como empresa o particular, respectivamente⁴⁷.

Además, con independencia de que la contratación se produzca en la nube, el servicio puede realizarse tanto de manera *online* como *off-line*. En el primer caso, la plataforma será tanto el canal de intermediación como el soporte técnico de la actividad⁴⁸, mientras que en el segundo caso el servicio se presta de manera presencial, de manera que solo cumplirá la primera función mencionada.

De otra parte, otra de las transformaciones que producen las plataformas digitales en la organización del trabajo y que la definición inicial ha obviado, es el hecho de que la contratación de servicios por parte de la empresa o cliente se produce en el instante preciso en el que surge la demanda y solo durante la prestación de los mismos⁴⁹. Es decir, que la contratación durará el tiempo que estrictamente dure el servicio, de ahí que también términos como “*economía a demanda*” o “*gig economy*” se utilicen a veces para describir esta realidad⁵⁰.

⁴² A. Todoli-Signes, “El Impacto de la ‘Uber Economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo.” *IUS Labor*, (2015) 1-25. p.3

⁴³ J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, U and M.S. Silberman, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.” (2019). p. 3

⁴⁴ En este sentido, a diferencia del modelo de empresa fordista, la empresa como centro de producción y distribución pasa a un segundo plano. E. Guerrero Vizuete. “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación.” *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo 6.1* (2018). p. 200

⁴⁵ A. Todoli-Signes, “El Impacto de la ‘Uber Economy’...”, op.cit. p.4

⁴⁶ G. Enes, “Digital platforms and European Union law—challenges from a perspective of multilevel constitutionalism.” *UNIO-EU Law Journal*, 5(1), 16-39. (2019) p. 21

⁴⁷ D.Patiño Rodríguez, R. Gómez-Álvarez Díaz, and J.J Plaza-Angulo. “Caracterización económica y cuantificación...”, op.cit., p.60

⁴⁸ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios.” F. Pérez de los Cobos. *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.*; Wolters Kluwer, Madrid, (2018).

⁴⁹ M.S. Azcargorta de Buruaga, “Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber.” *Estudios de Deusto: revista de la Universidad de Deusto*, 67(1), 385-414. (2019). p. 389

⁵⁰ Sobre la disputa terminológica, la respuesta de TODOLÍ SIGNES nos parece la más conciliadora. Sostenemos así que cada término busca resaltar “unas características concretas dentro de un universo de nuevos modelos de negocio que comparten la idea de la existencia de una plataforma virtual que busca concretar oferta y demanda.” A. Todoli-Signes, “El Impacto de la ‘Uber Economy’ en las relaciones laborales...”, op.cit., p.3

Por último, otro de los rasgos que caracteriza a la organización del trabajo en plataformas digitales, especialmente al *crowdsourcing online*, es la división del trabajo en microtarefas. Ello quiere decir que, en lugar de concebir la prestación del servicio como un conjunto, este se subdivide en pequeñas tareas fáciles de hacer y de corta duración⁵¹, de manera que cada una de ellas se atribuye a uno de los proveedores suscritos a la plataforma.

Sobre las propiedades de la economía de plataformas descritas, es preciso advertir que no en todo modelo de negocio se dan todas las características mencionadas conjuntamente. Aún así, se ha pretendido hacer una definición amplia a efectos didácticos, lo que no obsta para que se reconozca la inmensa diversidad y complejidad del fenómeno, que solo por una decisión convencional de la doctrina puede tratarse como una realidad unitaria⁵². En efecto, el hecho de que se puedan identificar ciertos elementos comunes⁵³, no puede dar lugar a confusión, pues la economía de plataformas y los empleos que surgen de ella conforman una realidad muy heterogénea⁵⁴. En primer lugar, empezando por el tipo de actividades que desarrollan, que puede consistir desde la provisión de capital (de casas o coches, por ejemplo) hasta una prestación de servicios⁵⁵. A su vez, los servicios pueden ser de todo tipo (transporte de pasajeros, servicio de guías turísticos, limpieza del hogar, cuidado de personas dependientes, servicios de cocina, clases particulares, reparto de comida a domicilio, realización de HITS⁵⁶, etc.)⁵⁷, de distinto grado de complejidad, y prestados tanto de manera *online*, como *off-line*. La diversidad de estas plataformas proviene también del tipo de empresas que las gestionan, que van desde multinacionales valoradas en millones de euros como *Uber*⁵⁸ y *Airbnb*⁵⁹ hasta pequeñas empresas sin todavía beneficios⁶⁰. En tercer lugar, también se diferencian dependiendo de si dejan libertad a los participantes o imponen condiciones en la prestación del servicio⁶¹, un elemento clave a la hora de determinar el tipo de relación, laboral o mercantil, que guardan ésta con los llamados proveedores del servicio. Precisamente, el último es el

⁵¹ A. Ginès i Fabrellas, "Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo...", op.cit., p. 70.

⁵² M. Rodríguez-Piñero Royo, "El jurista del trabajo...", op.cit. p. 190

⁵³ Entre ellos, la descentralización de microtarefas en multitud de trabajadores y la implicación de tres partes en el desarrollo de la actividad: plataforma digital, prestador del servicio y usuario. M^a Y. Sánchez-Urán Azaña. "El trabajo en plataformas ante los tribunales: un análisis comparado." F. Pérez de los Cobos. *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.*; Wolters Kluwer, Madrid, (2018). p. 67

⁵⁴ E. Dagnino, "Labour and Labour Law in the time of the on-demand economy. Labour and labour law in the time of the on-demand economy" *Revista Derecho social y empresa*, (43-65), 2016. p.46

⁵⁵ R. Agote. "On demand economy. 10 claves de entendimiento laboral." *Iuslabor* 1 (2017). p.3

⁵⁶ Este es el caso de Amazon Mechanical Turk, Microworkers o Clickworker, plataformas de micro-tareas especializadas en ofrecer lo que se denomina "Human Intelligence Tasks" o "tareas de inteligencia humana", esto es, aquellas que, requiriendo de algún tipo de juicio de valor, no son realizables por computadoras. Berg, Janine, et al. "Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital." (2019). p. 15

⁵⁷ Queda en evidencia, pues, que la economía de plataformas actúa en sectores tradicionales, aunque presentando una nueva organización de la producción y del trabajo.

⁵⁸ Team, Trefis, and Great Speculations. "How Uber could justify a \$120 billion valuation." *Forbes*. com 2 (2018).

⁵⁹ "Airbnb fue valorada en US\$18.000 millones en su última ronda de recaudación de fondos en abril del 2020." *Forbes Staff*, (2020). <https://forbes.co/author/forbes-ca-staff/>

⁶⁰ G. Enes, "Digital platforms and European Union law...", op.cit., p. 18

⁶¹ D.Patiño Rodríguez, R. Gómez-Álvarez Díaz, and J.J Plaza-Angulo. "Caracterización económica y cuantificación...", op.cit, p.63

elemento diferenciador entre plataformas al que más atención se va a prestar en este trabajo. Vemos, pues, que el modelo de negocio de las plataformas digitales y el trabajo que deriva de ellas no se limita al caso paradigmático del repartidor de pizzas⁶².

1.3. El tipo de trabajo en plataformas objeto de análisis.

Descrito el fenómeno de manera amplia y vistas las múltiples posibilidades de organización del servicio que ofrecen las plataformas digitales, procede concretar el subsector de esta inmensa realidad a la que pretende referirse el presente trabajo. Esta tarea de delimitación resulta imprescindible, ya que el carácter heterogéneo de estos modelos de negocio dificulta, por no decir imposibilita, que se pueda dar una regulación conjunta a los trabajos que surgen de la economía de plataformas como categoría genérica, por lo que ha de ser abordado de manera fragmentada.

1.3.1 Plataformas como intermediarias o como prestadoras del servicio subyacente.

El primer punto a tener en cuenta para acotar la realidad objeto del trabajo es la naturaleza de las compañías que se valen de las plataformas digitales para ofrecer el servicio que, en oposición al planteamiento que hace la Comisión Europea en *Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa*, no siempre son meras intermediarias. De este modo, en virtud del grado de intervención y control que ejercen sobre el servicio, estas se puedan calificar como *empresas tecnológicas*⁶³ o, adicionalmente, como *proveedoras del servicio subyacente*⁶⁴, una distinción que, si bien se encuentra en un plano distinto al que corresponde al Derecho del Trabajo, resulta de gran trascendencia a la hora de determinar el tipo de prestación de servicios que se realiza a través de la misma⁶⁵. Entre estas dos categorías, las plataformas se suelen presentar como meros instrumentos de conexión que se limitan a proporcionar un espacio cibernético en el que los prestadores del servicio y usuarios puedan interactuar, sin entablar relación con ninguno ni intervenir en las transacciones celebradas entre ellos. Sin embargo, la realidad demuestra que algunas plataformas, con el fin de establecer unos estándares mínimos del servicio⁶⁶, ejercen un alto grado de influencia

⁶² Y. Sánchez-Urán Azaña, "Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: Derecho de la Unión Europea y ordenamientos nacionales." (2019). p. 2

⁶³ Utilizando la terminología establecida por el Art. 1 b) de la Directiva (UE) 2015/1535 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de septiembre de 2015, por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentaciones técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información, se clasificaría como "servicio de la sociedad de la información", es decir, un "un servicio prestado normalmente a cambio de una remuneración, a distancia, por vía electrónica y a petición individual de un destinatario de servicios."

⁶⁴ R. Agote. "On demand economy...", op.cit., Pág. 9

⁶⁵ E. Guerrero Vizute. "La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación." *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6.1 (2018). p. 212.

⁶⁶ G. Beltrán de Heredia Ruiz. "Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo." *Jornadas Catalanas de Derecho Social* de (2018). p. 8

sobre la prestación del servicio, siendo en estos casos, además de intermediarias, auténticos proveedores del servicio subyacente⁶⁷.

Con objeto de contribuir a la clarificación de cuándo la plataforma cumple una u otra función, la Comisión Europea ha identificado tres criterios orientativos cuyo cumplimiento es indicio de que la plataforma interviene significativamente en la prestación del servicio: a) cuando esta fija los términos y condiciones del servicio; b) cuando determina el precio y forma de pago del servicio y c) es propietaria de los activos principales para realización de la actividad⁶⁸. Estas pautas han resultado ser de gran utilidad, ya que se han manejado en resoluciones judiciales posteriores, tanto a nivel europeo [STJUE 20 de diciembre de 2017, C-434/15, *Asociación profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain SL*; STJUE10 de abril de 2018, C-320/16, *Uber France SAS*.] como a nivel interno [STS, S. Contencioso-administrativo, de 24 de enero de 2018 (Rec. 1277/2017) y STS, de 25 de enero de 2018 (rec. 313/2016)].

En principio, esta distinción se proyecta sobre la normativa aplicable a la prestación del servicio, pues de la categorización de la plataforma dependerá que esta se pueda acoger a la libertad de prestación de servicios o se le aplique la normativa sustantiva del servicio que se trate⁶⁹. No obstante, dado que los criterios utilizados por el TJUE en las citadas sentencias para determinar si *Uber* es prestadora del servicio subyacente son similares a los que utilizaría para valorar el carácter subordinado de la relación de la plataforma con el TdP, la doctrina laboralista traslada las consecuencias de esa distinción al ámbito del Derecho del Trabajo. De este modo, se sostiene que, en caso de que la plataforma digital sea simplemente una intermediaria, los problemas de calificación jurídica se trasladan a la relación entre prestador del servicio y usuario, entendiéndose en la mayoría de los casos, siempre que concurren las notas definitorias del mismo, como trabajo por cuenta propia⁷⁰. Efectivamente, si la plataforma actúa de mera intermediaria, los trabajadores de plataforma no guardarán con ella ningún tipo de relación contractual más allá de la de respetar las condiciones de uso. Si, por el contrario, se considera que la plataforma interviene en la prestación

⁶⁷ En esta línea han ido muchos pronunciamientos del TJUE: STJUE 20 de diciembre de 2017, C-434/15, *Asociación profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain SL*; STJUE10 de abril de 2018, C-320/16, *Uber France SAS*.

⁶⁸ Comisión Europea, "An European Agenda...", op.cit., págs. 6-7.

⁶⁹ R. Serrano Olivares. "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa—o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad." *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete 34 (2017)." p. 21

⁷⁰ R. Serrano Olivares. "Nuevas formas de organización empresarial...", op.cit., p.26. No obstante, existen también casos en los que las características de la relación entre el TdP y cliente cumplen las notas de laboralidad. En estos casos, "en función de las circunstancias en las que se desarrolle la intermediación de la aplicación, esta [la plataforma digital] puede ser considerada como agencia de colocación o cedente de trabajadores", quedando sujeta en cada caso a la normativa laboral pertinente. R. Serrano Olivares. "Nuevas formas de organización empresarial...", op.cit., p.44

del servicio, en estos casos desempeñará la función de un auténtico empresario⁷¹. No obstante, ello no implica necesariamente que tengan que ser empresarios laborales⁷², por mucho que parte de la doctrina sostenga que estas dos categorías en las que se pueden enmarcar las plataformas digitales son paralelas al tipo de relación, mercantil o laboral, que estas guardan con los trabajadores de plataformas⁷³. Por ende, que la empresa tenga un cierto grado de intervención en el servicio es condición necesaria pero no suficiente para determinar el carácter laboral de los TdPs, ya que la plataforma puede legítimamente externalizar la prestación del servicio⁷⁴ (siempre que lo haga por los cauces legalmente permitidos), en cuyo caso la relación entre los trabajadores de plataformas y la empresa será de carácter civil o mercantil.

En este sentido, la consideración de la plataforma digital como empresa proveedora del servicio subyacente constituye una premisa en la que se contextualiza la problemática ligada a la calificación jurídica del trabajo en plataformas, pues no habrá relación alguna entre plataforma y trabajador y, por ende, tampoco problemas de calificación, si esta es considerada intermediaria.

1.3.2. Crowdsourcing online y trabajo a demanda off-line.

Otra distinción relevante para acotar la realidad que pretende examinar este trabajo reside en las dos formas principales de organización del trabajo en plataforma⁷⁵.

El *crowdwork online* es “el trabajo que se ejecuta a través de plataformas digitales que ponen en contacto a un número indefinido de organizaciones, negocios e individuos a través de internet, permitiendo la conexión entre agentes de todo el mundo.”⁷⁶ Este tipo de trabajo se ejecuta de manera *online* y, frecuentemente, suele involucrar la realización de microtarefas que aún no

⁷¹ J. M^a. Goerlich Peset y M^aA. García Rubio. “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma.” F. Pérez de los Cobos. El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.; Wolters Kluwer, Madrid, (2018). p. 43

⁷² F. J. Calvo Gallego, "Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo." *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 2017. pp. 360-362.

⁷³ A. Ginès i Fabrellas. "Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk." *Revista Derecho Social y Empresa* (2016): 66-85; F. Trillo Párraga. "Economía digitalizada y relaciones de trabajo." *Revista de derecho social* 76 (2016): 59-82.

⁷⁴ “Si bien es cierto que esta tendencia a la “exteriorización” de las actividades empresariales no puede ser vista sino con cautela, puesto que es capaz de encubrir intentos elusivos de la aplicación de las normas laborales a verdaderas relaciones de trabajo, no parece que en todos los casos pueda darse este tratamiento al fenómeno. Como se ha puesto de relieve, detrás del mismo se encuadran también trabajadores autónomos auténticos, que laboran contando con su propia organización y asumiendo los riesgos y beneficios de su actividad.” R., Wilfredo Sanguinetti. "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales:¿ un criterio en crisis?." *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 40 (1996): 53-72. p.6

⁷⁵ R. Serrano Olivares, "Nuevas formas de organización empresarial...", op.cit., p.26

⁷⁶ V. De Stefano, "The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy." *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471, 2015 p.4

pueden ser desempeñadas mediante inteligencia artificial en tanto que requieren algún tipo de juicio valorativo que excede sus capacidades.

Por otro lado, el “trabajo a demanda” a través de plataformas implica “la oferta de actividades relacionadas con “trabajos tradicionales” como el transporte de personas, tareas de limpieza, guías turísticos, etc. en los que las empresas gestoras suelen intervenir a través del establecimiento de una serie de estándares mínimos del servicio y selección y gestión de la mano de obra”⁷⁷. Así, el trabajo a demanda, a pesar de que se organiza virtualmente, se ejecuta localmente lo que, en contraposición al *crowdwork*, reduce las posibilidades de juntar la oferta con la demanda.

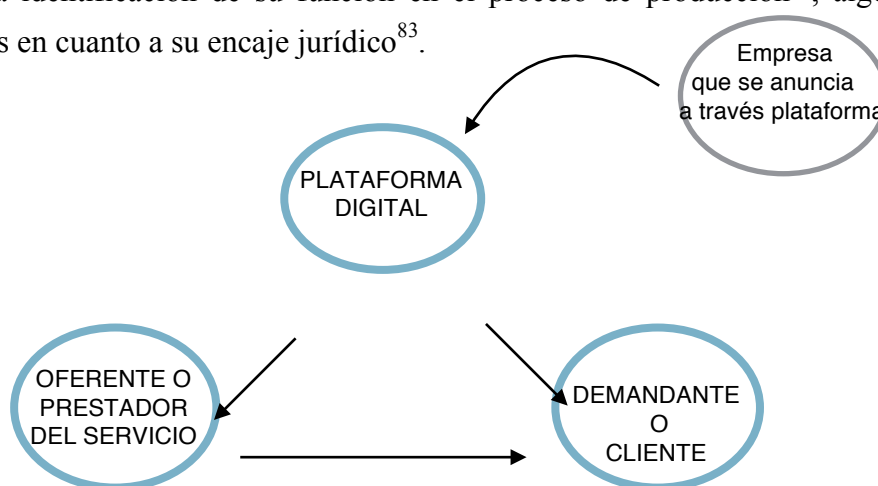
A pesar de compartir el hecho de que involucran servicios de carácter personal, es decir, servicios profesionalizados en los que interviene la figura del trabajador de plataformas y, en ese sentido, exista una problemática común a los mismos, por sus diferentes características, merecen un tratamiento jurídico diferenciado, de ahí que la reflexión se vaya a centrar en el trabajo a demanda *offline* ya que, por otro lado, es el que está siendo sometido a debate en nuestro país en mayor medida. No obstante, ello no significa que otros tipos de trabajo en plataformas merezcan menos atención⁷⁸.

⁷⁷ V. De Stefano, “The rise of the just-in-time workforce...”, op.cit., p.5

⁷⁸ En el informe de la OIT, “El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente.” (Ginebra, 2021) se expone detalladamente la problemática que plantea el *crowdsourcing online* en su condición de “trabajo a domicilio” una materia que, evidentemente, no puede ser obviada por el Derecho del Trabajo si bien, por motivos de extensión, no se vaya a abordar en las siguientes páginas.

2. Agentes intervinientes en la Economía de Plataformas Digitales

En la explicación de aquello en lo que consiste este modelo de negocio, se ha identificado un elemento común a todas las transacciones en las que media una plataforma, referido a la intervención de tres agentes distintos: la plataforma digital, el prestador de servicios (que puede ser la propia empresa titular de la plataforma digital, una empresa distinta o el trabajador de plataformas⁷⁹) y el demandante o usuario. Por ende, en contraposición con la bilateralidad empleado-empleador⁸⁰ sobre la que se asientan tradicionalmente las relaciones en el Derecho del Trabajo, en la economía de plataformas se presenta un esquema triangular⁸¹ que se procederá a analizar. De este modo, para entender los diversos problemas asociados a las plataformas digitales desde la perspectiva laboral, es preciso conocer no solo la características de cada uno de los polos sino, de manera más relevante, la especificidad de las múltiples relaciones que pueden existir entre ellos, así como la identificación de su función en el proceso de producción⁸², algo que plantea ciertas dificultades en cuanto a su encaje jurídico⁸³.



- Empresa titular de la plataforma.
- Persona física o jurídica.
- Trabajador de plataforma.
- Empresa que ofrece sus servicios a través de la plataforma.

⁷⁹ Dado que el interés desde la perspectiva del derecho del trabajo reside en aquellos casos en los que intervienen TdPs, bien cuando desempeñan su trabajo contratados por la empresa titular de la plataforma bien cuando prestan sus servicios de manera autónoma, el trabajo se centrará en analizar dichos casos.

⁸⁰ Si bien el Derecho del trabajo no es ajeno a las relaciones triádicas dada la existencia de las ETTs o la institución de la subcontratación, la diferencia con respecto al esquema triangular que se plantea con las plataformas digitales es que en aquellas las figuras del empresario y trabajador quedan bien definidas.

⁸¹ M. Rodríguez-Piñero Royo. "La figura del trabajador de plataforma...", op.cit., p. 28. No obstante, en aquellos casos en los que la prestación del servicio se realiza *off-line*, puede que incluso estén involucrados cuatro actores: empresario o cliente que comercializa su producto a través de la plataforma pero que requiere de la ayuda logística de un TdP para su entrega; plataforma digital que anuncia sus productos y sirve de espacio de coordinación entre estos actores y el cliente o consumidor final de los servicios. C. Ferrero Romero y J.A Herce San Miguel, "El trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales.". F. Pérez de los Cobos (director). El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.; Wolters Kluwer, Madrid, (2018) p. 96. Esta sería la estructura que presentan las plataformas de reparto a domicilio.

⁸² F. Trillo Párraga, "Economía digitalizada...", op.cit., p. 10

⁸³ Comisión Europea, "A European Agenda...", op.cit., p. 1

2.1. La plataforma digital.

En uno de los polos se encuentra la plataforma digital, que no es sino una herramienta que la empresa gestora, su titular a efectos jurídicos⁸⁴, utiliza para el desarrollo de su actividad económica⁸⁵. Esta distinción es especialmente relevante pues, en ocasiones, el rol, las funciones y responsabilidades imputables a la empresa titular se atribuyen erróneamente a la plataforma digital⁸⁶. Sin embargo, aunque la plataforma digital sea un programa informático capaz de tomar decisiones de forma autónoma, está programado por una empresa que delega sus funciones en la misma y establece los criterios por los cuales se rige el algoritmo⁸⁷. En cualquier caso, por motivos de economía lingüística, cuando este texto se refiera a plataforma digital, salvo que se indique lo contrario, se estará incluyendo asimismo a la empresa gestora.

Con respecto a los tipos de relaciones que puede mantener la empresa titular de la plataforma digital con el trabajador en plataformas, estas dependen en gran medida de la calificación que merezca la plataforma ya que, como ya ha sido explicado (*supra* 2.3.1), condición necesaria aunque no suficiente de que medie una relación laboral entre ellos es que la plataforma imponga una serie de condiciones sobre la prestación del servicio.

Con todo, en aquellos casos en los que se le pueda atribuir la función de empresario laboral a la plataforma digital, ésta queda en cierta medida diluida por varias razones. Por un lado, porque el ejercicio de la potestad de dirección y supervisión de la ejecución del trabajo al que tradicionalmente tenía derecho se delegan ahora en el usuario⁸⁸, que es quien evalúa la prestación del servicio, lo que no obsta para que la empresa siga conservando la titularidad sobre las mencionadas facultades. Por otro lado, porque los trabajadores, dependiendo de la plataforma, suelen disponer de cierto grado de autonomía en la prestación de los servicios en lo que respecta a horarios, determinación de la jornada, volumen de trabajo, forma de ejecución, etc., de modo que ya no es el empresario el que establece todos los términos de la organización de la producción.

⁸⁴ R. Serrano Olivares. "Nuevas formas de organización empresarial...", op.cit., p.35

⁸⁵ Para entender la función que cumple la plataforma digital en el seno de la organización empresarial se podría hacer uso de la STSJ Asturias de 21 de marzo de 2017 (rec. 6/2017), que clasifica el *software* de una empresa (la plataforma digital en nuestro caso), como una unidad productiva autónoma.

⁸⁶ C. Chacartegui. "Incidencia de nuevas TIC en la intermediación privada, el problema de la utilización de plataformas electrónicas para eludir derechos." En: de Quintana Pellicer, Josep; Mirón Hernández, Mar; Pérez Durán, Francisco. *Noves tecnologies i relacions laborals*. 1 ed. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada; 2019. (111-136) pp. 120-121.

⁸⁷ R. Agote. "On demand economy. 10 claves de entendimiento laboral." *Iuslabor* 1 (2017). p.11

⁸⁸ A. Todoli-Signes, "El Impacto de la "Uber Economy...", op.cit. p.10.

2.2. El trabajador de plataforma.

En segundo lugar, en otro de los polos de la relación triádica que se da en la economía de plataformas está el trabajador de plataformas, un concepto que es identificable al margen del estatus jurídico, ya que el término “trabajador” no prejuzga el régimen al que este queda sometido⁸⁹. Así pues, dentro de la multiplicidad de actividades que puede desarrollar cada uno de ellos, nivel de cualificación, tipos de relaciones contractuales que mantengan, etc. se puede reconocer un concepto unitario de TdP, que contiene las siguientes propiedades, comunes a todos ellos: se trata de personas que, valiéndose de una app o página web, prestan sus servicios *intuitu personae* a cambio de una retribución, con independencia del carácter profesional o no de sus servicios⁹⁰. En cuanto a su relación con el resto de agentes, la prestación de servicios de los TdPs puede ir dirigida tanto a la empresa (cuando esta es la prestadora del servicio) o al cliente directamente (cuando la plataforma hace solamente de intermediaria). Como ya ha sido indicado, la relación con la plataforma podrá ser laboral o mercantil según el control que ejerza ésta sobre el trabajador, mientras que si mantiene una relación directamente con el usuario esta consistirá normalmente en un arrendamiento de servicios. En cualquiera de los casos, el TdP tendrá que integrarse primeramente en la plataforma, celebrando con ésta un acuerdo cuyos términos suelen ser estandarizados y establecidos unilateralmente por la plataforma⁹¹.

2.3. El demandante o usuario.

Por último, en la tercera punta del esquema triangular está el demandante o usuario, es decir, el destinatario final de los servicios prestados por la plataforma mediante TdPs o por TdPs directamente, que puede ser tanto una persona física como una empresa que requiera la colaboración puntual para la realización de su actividad. El usuario, al igual que el TdP, tendrá que inscribirse en la plataforma, permitiéndole la inscripción recibir información sobre el tipo de actividad que se desarrolla, así como sobre las características del trabajador que se encarga de la prestación, que será elegido por el usuario o determinado automáticamente por la plataforma⁹². Como contraprestación al servicio, el usuario se compromete al pago de una tarifa, que puede ser impuesta por la plataforma o acordada con el TdP, según si el usuario contrata con la plataforma o

⁸⁹ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador de plataforma...”, op.cit., pp. 19 y 21

⁹⁰ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador ...”, op.cit., pp. 20-21.

⁹¹ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador...”, op.cit., p. 25

⁹² En cualquiera de los dos casos, se plantean problemas con respecto al principio de igualdad y no discriminación, contraviendo, entre otras normas, ciertas Directivas que versan sobre la materia (Directiva comunitaria 2006/54, sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Directiva 2000/78, que garantiza la igualdad en el empleo y la ocupación). C. Chacartegui. “Incidencia de nuevas TIC en la intermediación privada...”, op.cit., p.123

directamente con el TdP. En el último caso, las partes gozarán de una mayor libertad para fijar los términos del contrato, que ya no vendrán delimitados por las condiciones estandarizadas que en ocasiones imponen las plataformas⁹³. En cuanto a la gestión de la tarifa, lo más común suele ser que esta sea abonada a la plataforma en lugar de directamente al TdP para que después sea ésta la que se encargue de realizar la correspondiente transferencia⁹⁴. Por último, el usuario tendrá la facultad de evaluar al TdP que le ha prestado el servicio a través de los sistemas de evaluación que establece la plataforma, algo que es calificado como una translación del ejercicio del poder de supervisión que tradicionalmente ha correspondido al empresario.

De este modo, se ha introducido un esquema de las posibles relaciones triádicas que se dan en la economía de plataformas digitales entre éstas, los TdPs y los usuarios, algo imprescindible para poder entender la problemática que se plantea en el seno de la misma desde la perspectiva laboral. No obstante, es preciso tener en cuenta que el análisis se ha abordado de manera abstracta, por lo que no se ha pretendido agotar toda la casuística que, dada la heterogeneidad y variabilidad de la actividad de las plataformas, es inabarcable.

3. Relaciones de trabajo en plataformas digitales

3.1. Implicaciones sobre el modelo de relaciones laborales.

Considerando que el trabajo se externaliza a través del *crowdsourcing*, que prevalece la contratación a demanda y el proceso productivo se fragmenta en microtarefas (sobre todo en el caso del *crowdsourcing online*), se puede empezar a intuir el impacto de este sector de la economía sobre el modelo de relaciones laborales, que fue pensado para un contexto en el que, en ausencia de herramientas digitales, la organización de la producción y la forma de trabajo era totalmente distinta. En este sentido, Rodríguez-Piñero Royo señala que “el núcleo de interés en este mercado se desplaza del trabajador al trabajo realizado, y que, por tanto, lo que se oferte no sea ya un posible “puesto de trabajo” -trasunto de una relación prolongada de trabajo- sino un específico, puntual o concreto trabajo, un “bolo”, o trabajo esporádico.”⁹⁵. Ello trae como consecuencia el ahondamiento en un proceso de proliferación del trabajo autónomo que había comenzado con la introducción de las primeras TICs pero que con el surgimiento de las plataformas digitales y, de manera más general, con el advenimiento de la Industria 4.0, se prevé que va a adquirir nuevas dimensiones.

⁹³ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador...”, op.cit., p.29

⁹⁴ M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador...”, op.cit., p.29

⁹⁵ M. Rodríguez-Piñero Royo, “El trabajo 3.0 y la regulación laboral...”, op.cit.

Pero, el tipo de trabajo autónomo que está comenzando a crecer presenta unas características distintas al tradicional. En efecto, si bien tradicionalmente las empresas recurrían al trabajo autónomo en busca de las competencias específicas de las que carecía la plantilla habitual para la realización de una tarea colateral al proceso productivo, la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no requiere especiales competencias, además de ser un elemento central en el desarrollo de la actividad de la plataforma⁹⁶.

De este modo, la instrumentalización del trabajo autónomo a las mencionadas demandas empresariales conlleva que estos trabajadores, a pesar de que en muchos casos gocen de verdadera autonomía en la prestación de servicio, dependan económicamente de la empresa debido a que no ofrecen sus servicios al mercado en general sino, específicamente y en ocasiones con carácter exclusivo, a las plataformas que los contratan. Precisamente, la dependencia económica y el carácter personal de la prestación del servicio (los trabajadores en plataformas no pueden o no suelen tener trabajadores a su cargo), son dos características que comparten con el trabajador asalariado y los separa de la figura del trabajador autónomo más tradicional. A su vez, el elemento que más claramente delimita a ambas figuras y en el que, en último término, podría descansar la calificación jurídica, esto es, la subordinación o dependencia jurídica, aparece en este caso ciertamente desdibujada. En efecto, el control que se suele afirmar que la plataforma ejerce sobre el trabajador a través de la gestión algorítmica, sistema de evaluación y geolocalización contrasta con la libertad que gozan los TdPs para establecer sus propios horarios, jornada laboral, volumen de trabajo y forma de ejecución.

3.2. Problemática laboral ligada a las plataformas digitales.

En consecuencia, dado que algunas formas de trabajo en plataformas parecen encontrarse en una “zona gris”⁹⁷, una de las cuestiones principales que se plantea versa sobre la calificación jurídica que merecen este tipo de trabajos y de la que dependen el haz de derechos y obligaciones que les serán exigibles a empresarios y trabajadores, algo que hace que ésta sea una problemática de gran relevancia. Pero, los interrogantes que generan las plataformas digitales no se reducen a su calificación jurídica ya que, al hilo de ésta, surgen otra serie de cuestiones, como es la adecuación

⁹⁶ R. Serrano Olivares. "Nuevas formas de organización empresarial...", op.cit., p.24

⁹⁷ “Se ha acuñado la expresión «zonas grises» del Derecho del Trabajo para designar a determinadas situaciones o supuestos típicos de prestación de servicios que se encuentran en las fronteras del campo de aplicación de la legislación de trabajo y del Derecho del Trabajo, ubicándose unas veces dentro de él y otras veces fuera del mismo.” “El rasgo característico de las zonas grises del Derecho del Trabajo, al que apunta la gráfica expresión, es precisamente la especial dificultad o complejidad de la calificación o no como laborales de ciertas prestaciones de trabajo; en ellas la línea divisoria entre las que tienen carácter laboral y las que no lo tienen no se distingue fácilmente como el negro sobre el blanco.” A. Martín Valverde “Fronteras y zonas grises del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, en: *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N°38, (2002), pp. 21-50. p. 30

del modelo legislativo vigente para ofrecer una regulación y protección apropiada a estas nuevas formas de empleo⁹⁸. Serán precisamente estas dos cuestiones las que se pretenden abordar en el presente trabajo.

Como respuesta a la pregunta por el tipo de regulación que merece el trabajo en plataformas existen, esencialmente, dos posiciones: una inmovilista y otra reformista⁹⁹. La primera aboga por la suficiencia de los esquemas del Derecho del Trabajo tradicional y, por ende, por la prohibición de toda forma de prestación de servicios tan flexibles. Por su parte, la postura reformista pretende la búsqueda de un régimen específico que permita equilibrar la protección de los trabajadores con las demandas empresariales. Ahora bien, existen asimismo desacuerdos sobre cómo ha de llevarse a cabo esta reforma: si ha de extenderse el nivel de protección de manera específica a estas nuevas formas de trabajo aunque no quepa concebirlas como trabajadores asalariados (sería este el fin de la categoría de “trabajador autónomo económicamente dependiente”) o, de manera más radical, si es necesaria una redefinición global del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo que abandone la distinción binaria trabajo autónomo-trabajo asalariado¹⁰⁰.

Dentro de esta gama de posibilidades, el presente Trabajo de Fin de Grado pretende analizar aquellas propuestas de regulación que surgen en base a las categorías jurídicas que ofrece el ordenamiento jurídico laboral español.

III. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE REGULACIÓN A LA LUZ DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL.

Este epígrafe se centra en el análisis de la calificación jurídica de estas nuevas formas de empleo, y para ello se abordan las distintas propuestas de regulación que ofrece el ordenamiento laboral español: la dicotomía trabajador autónomo-trabajador por cuenta ajena, la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente y la posible creación de una nueva relación laboral de carácter especial para los trabajadores de plataformas.

⁹⁸ En cualquier caso, es preciso tener en cuenta que el problema sobre la calificación jurídica que merece el trabajo en plataformas, aunque ligado al mismo, es un asunto distinto a la protección que se les debería ofrecer a estos trabajadores, debiendo dar respuesta a estas cuestiones por separado y evitando que una cuestión no contamine a la otra.

⁹⁹ L. J. Dueñas Herrero, “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales.” Cuadernos de Relaciones Laborales, 37(2), (pp. 275-292). p.279

¹⁰⁰ Y. Sánchez-Urán Azaña, “Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo: el debate sobre la laboralidad en el contexto internacional y europeo. En “Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo); *Tirant lo Blanch*, Madrid (2020). (pp. 65-112). p.73

Tal y como se verá a continuación, la calificación jurídica de los supuestos de trabajo en plataformas considerados hasta la fecha resulta tremendamente problemática dado que en ellos se pueden apreciar indicios sólidos tanto de laboralidad como de extralaboralidad, colocando a estas formas de empleo en una zona gris entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo. El hecho de que los tribunales hasta ahora se hayan decantado mayoritariamente por la laboralización de estas relaciones puede poner en duda la afirmación de que estas nuevas formas de empleo no se acomoden del todo a la dicotomía que define el ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del trabajo. Sin embargo, es preciso tener en cuenta la gran capacidad de adaptación que tienen estas compañías, que han ido cambiando su modelo de organización empresarial para materializar la libertad que en los pronunciamientos judiciales se afirma que es meramente formal¹⁰¹. En ese sentido, podría concebirse la posibilidad de que, en un futuro, las empresas, a pesar de intervenir en el servicio, no empleen el trabajo subordinado en el sentido actual del término¹⁰². En la misma línea, es preciso subrayar la idea de que, dada la casuística a la que está sometido el trabajo en plataformas, las consecuencias jurídicas de los pronunciamientos judiciales existentes no pueden extrapolarse sin más a otros supuestos, estando por ende su alcance limitado al caso concreto¹⁰³. En consecuencia, podrían surgir nuevos interrogantes con respecto a la calificación jurídica de otras plataformas que no han tenido que recurrir a la vía judicial.

El trabajo en plataformas es un fenómeno que plantea nuevos retos, y dadas las escurridizas fronteras entre el trabajo autónomo y el dependiente habrá casos en los que los conceptos de trabajo asalariado y de trabajo autónomo no resulten suficientes para calificar ciertas formas de trabajo en plataformas. Así, dada la difuminación del concepto de subordinación que presentan algunos de estos nuevos empleos, se podría sostener que estos se encuentran en una verdadera zona intermedia,

¹⁰¹ A título de ejemplo, cabe hacer alusión a las transformaciones llevadas a cabo por la plataforma *Deliveroo*. En cuanto a la libertad a la hora de decidir cuándo prestar los servicios: los *riders* pueden conectarse y desconectarse sin compromiso de tiempos mínimos ni máximos; pueden prestar servicios en cualquier área metropolitana de la ciudad donde exista *Deliveroo*, sin que existan zonas de trabajo de la empresa; los *riders* que decidan iniciar sesión en la aplicación, tendrán plena libertad para prestar o no servicios, pudiendo rechazar el pedido incluso una vez aceptado, sin dar motivo alguno y sin que se le imponga ninguna sanción. Por otro lado, los *riders* no solo eligen cuándo prestar servicios sino cómo realizarlos, ya que pueden seguir sus propias rutas en el reparto. La ruta que se dibuja en la app es simplemente una ruta proporcionada por *Google Maps* que *Deliveroo* no almacena ni analiza. En cuanto al cobro por los servicios, los *riders* perciben sus retribuciones en función de pedidos realizados y finalizados, sin cuantías garantizadas. Además, deciden en qué momento cobrar, pudiendo hacerlo tantas veces como quieran a través de su app. En cuarto lugar, la comunicación entre *Deliveroo* y los *riders* activos es unidireccional; es decir, *Deliveroo* no tiene forma de comenzar una conversación con un *rider* a través del chat para hacerle ninguna indicación, una función que corresponde al cliente. Por último, no se establece ningún pacto de exclusividad entre los *riders* y la plataforma; la libertad de sustitución es total e incondicionada y no se obliga a la utilización de ningún material con marca *Deliveroo*. Fuente: <https://es.roocommunity.com/> Por otro lado, esta adaptabilidad se da asimismo a escala internacional, ya que estas empresas se van adaptando según los problemas de legalidad que generan en cada jurisdicción. L. Pérez Capitán, “La controvertida delimitación del trabajo autónomo...”, op.cit., p.124

¹⁰² A. Ginès i Fabrellas and S. Gálvez. “Sharing Economy vs. Uber Economy...”, op.cit., p. 37

¹⁰³ De hecho, así lo indica la Presidenta de la Cuarta Sala del Tribunal Supremo en una de las entrevistas que le fueron realizadas cuando fue preguntada por el alcance de la STS del 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019). <http://agendapublica.elpais.com/el-dilema-juridico-del-trabajo-en-la-economia-de-plataforma/>

que se podría definir a través del concepto de “subordinación imperfecta”¹⁰⁴, a la que es preciso otorgar un cobijo legal con el fin de desjudicializar el conflicto.

En efecto, por un lado, las compañías prestan la estructura organizativa principal para el desempeño de la actividad, la plataforma digital, quedando los TdPs insertos en la misma y en las reglas algorítmicas que las gobiernan, conservando estas empresas gracias a ello el poder de programación y dirección propio del empresario laboral¹⁰⁵. Por ejemplo, a efectos de la determinación del precio del servicio y gestión del cobro, de selección de clientes, de designar el repartidor concreto que realiza el trabajo, determinación del lugar donde se ha de prestar el servicio, etc. De la misma manera, la combinación entre la gestión algorítmica y los sistemas de evaluación de los que depende el reparto del trabajo, conlleva que la plataforma mantenga, en mayor o menor medida, un cierto control sobre la calidad de los servicios prestados por el TdP¹⁰⁶, signo de la existencia de subordinación. Además, en el contexto del trabajo a demanda, en tanto que trabajan siempre para y bajo la marca de la plataforma, las posibilidades de desarrollo empresarial de los TdPs quedan bastante limitadas, lo que supone otro indicio a favor de la laboralidad los trabajadores¹⁰⁷. Pero, a su vez, los TdPs gozan, cada día de manera más efectiva, de mayor flexibilidad a la hora de determinar los horarios y la jornada de trabajo (pueden elegir cuándo conectarse sin ningún tipo de condicionamiento, si hacerlo de manera habitual o solamente con carácter ocasional), así como de mayor autonomía en la determinación del volumen de trabajo (pueden rechazar pedidos sin recibir penalización alguna) y el modo de ejecución (no están sujetos a ninguna indicación y pueden recurrir a la subcontratación).

Por lo tanto, en oposición a la excesiva flexibilización del concepto de subordinación que vienen practicando los tribunales españoles para encajar el trabajo en plataformas dentro del ámbito laboral¹⁰⁸, otra posibilidad que ofrece el ordenamiento jurídico es crear una nueva relación laboral de carácter especial que sea consecuente con el carácter mixto de las nuevas circunstancias que se presentan en la realidad. Si bien las plataformas digitales siguen conservando cierto poder de dirección y organización sobre los TdPs, el grado de autonomía que el trabajo en plataformas les permite excede los límites del concepto de subordinación tradicional. Ello queda patente no solamente en las circunstancias que son apreciables en este tipo de prestación de servicios sino en la

¹⁰⁴ Y. Sánchez-Urán Azaña, “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo.” *Revista La Ley, Unión Europea*, 2018, p. 25. Si bien la autora no le otorga exactamente el mismo significado que se le pretende dar en este trabajo, se ha recogido el término puesto que se considera que encaja lo suficientemente bien con la realidad que se pretende describir.

¹⁰⁵ A. Todolí Signes, “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, Albacete, (2017)pp. 233-234.

¹⁰⁶ A. Todolí Signes, “Nuevos indicios de laboralidad...”, op.cit., p.232.

¹⁰⁷ A. Todolí Signes, “Nuevos indicios de laboralidad...”, op.cit., p.235.

¹⁰⁸ F. Pérez de los Cobos Orihuel: “La calificación jurídica de los “riders”: un problema europeo”, *Revista de Derecho Vlex*, número 192, 2020. Edición electrónica.

imposibilidad de que este grado de autonomía tenga un acomodo en el régimen laboral ordinario vigente, construido entorno a relaciones en las que el ejercicio del poder de dirección y organización empresarial no presenta tantos límites.

1. Trabajo asalariado, trabajo autónomo y sistema de indicios.

El art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), define la naturaleza del contrato de trabajo y, derivadamente, la del trabajo asalariado, realidad a la que se extiende la protección del Derecho del Trabajo y que, en ese sentido, es el centro de imputación de la legislación laboral. Según la letra del mencionado artículo, es trabajador asalariado el que *“voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”*. Consiguientemente, es un concepto conformado por los siguientes elementos: voluntariedad, onerosidad, ajenidad y subordinación¹⁰⁹, que, conjuntamente, diferencian el trabajo subordinado del resto de prestaciones de servicios. La función definitoria de estos elementos es confirmada por las exclusiones declarativas de los apartados b), c), d), e), f) del Art.1.3 ET y, explícitamente, por la cláusula general de su apartado g), que aparta del ámbito del Derecho del trabajo y, en ese sentido, del concepto de trabajo asalariado, a *“todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.”* Otra manifestación del carácter esencial de las mencionadas notas para la identificación del trabajo asalariado es la prevalencia que otorga la jurisprudencia a la naturaleza del contenido obligacional del contrato sobre la denominación que le otorguen las partes¹¹⁰ o sobre la existencia de otra serie de datos formales como puede ser darse de alta en algún régimen o estar abonando determinados impuestos¹¹¹. Además, como norma de cierre que contribuye a diferenciar el contrato de trabajo del resto de contratos civiles o mercantiles de análoga naturaleza, el Art.8.1 ET establece una presunción *iuris tantum* de laboralidad de toda aquella prestación de servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro a

¹⁰⁹ A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Saáudo Gutiérrez and J. García Murcia. “Derecho del trabajo”. *Tecnos*, 2017. pp.175-180

¹¹⁰ STS del 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015); STS STS 11 de mayo de 2009 (rec. 3704/2007); STS 7 de octubre de 2009 (rec. 4169/2008); STS 23 de noviembre de 2009 (rec. 170/2009); STS del 20 de marzo de 2007 (rec. 747/2006); STS 22 de julio de 2008 (rec. 3334/2007); STS 12 de diciembre de 2007 (rec. 2673/2006); STS 7 de noviembre de 2007 (rec. 2224/2006). El párrafo noveno de la Recomendación de la OIT, sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) hace igualmente hincapié en la idea de que, en contraposición a lo que es un principio general en materia contractual, no es la voluntad de las partes la que determina la existencia de la relación laboral sino la naturaleza de las prestaciones que subyacen al contrato. Se afirma así que “la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador.”

¹¹¹ STS del 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015) y STS 18 de mayo del 2018 (rec. 3513/2016).

cambio de una retribución. No obstante, la funcionalidad de este precepto queda bastante reducida por la forma tautológica en la que queda redactada¹¹².

Pero, si bien todos estos elementos son necesarios para caracterizar la relación laboral no todos ellos ostentan una función distintiva¹¹³, ya que algunos de ellos son compartidos por la prestación de servicios propia del trabajo autónomo. Precisamente, la voluntariedad, referida a la existencia de libre consentimiento del trabajador en la realización de su actividad y, la retribución, referida a la obtención de una contraprestación económica a cambio del trabajo o la prestación de servicios¹¹⁴ son atributos compartidos por el trabajo autónomo¹¹⁵. Este queda definido de manera contrapuesta al trabajo subordinado en el Art.1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (LETA en adelante), referente al ámbito de aplicación de la mencionada ley, en los siguientes términos: “*personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo.*” Por ende, lo que diferencia al trabajo asalariado del trabajo autónomo, al contrato de trabajo de otra serie de contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios (como pueden ser el contrato de arrendamiento de servicios, contrato de obra o servicio determinado, contrato de agencia, etc.), son las notas de subordinación o dependencia jurídica y ajenidad¹¹⁶ [STS de 8 de febrero 2018 (rec. 3389/2015)].

Habiéndose hecho eco el legislador de 1980 de la flexibilización del concepto de subordinación, esta ya no se define como la estricta sujeción del trabajador a las órdenes y control

¹¹² “La fórmula es ahora más alambicada y quizá por ello más imperfecta: el inciso reproduce virtual y casi literalmente la definición del artículo 1.1, con lo que su lectura malévolamente e irónica llevaría a la conclusión de que lo que dice, más o menos, es que cuando existe un contrato de trabajo se presume que existe un contrato de trabajo (si el trabajo no es forzoso, pues la nota de voluntariedad es la única que aquí se omite). Llevando la interpretación a buena parte, lo que se nos está queriendo decir con toda seguridad, es que si una persona trabaja para otra en condiciones que externamente parezcan las del contrato de trabajo, y aun más generalmente las de prestación de servicios a otro, la presunción está a favor del contrato de trabajo.” M. Alonso Olea y G. Barreiro González, “El Estatuto de los Trabajadores: texto, comentario jurisprudencia.” 4ª edición, *Civitas*, Madrid (1995). p. 67.

¹¹³ J.M Goerlich Peset y Mª. A. García Rubio, “Indicios de autonomía y de laboralidad...” op.cit, p. 46-48.

¹¹⁴ A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez and J. García Murcia. “Derecho del trabajo”, op.cit., pp.176 y ss.

¹¹⁵ Considerando que la onerosidad es una nota necesaria del trabajo asalariado, toda aquella actividad que se desarrolle en el seno de plataformas digitales y que no tenga carácter oneroso, por estar excluida del ámbito del Derecho del trabajo, no resulta problemática, pudiendo ser encuadrada en el Art. 1.3 d) ET, en el que se excluyen los “trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.” A. Ginès i Fabrellas y S. Gálvez. “Sharing Economy vs. Uber Economy...”, op.cit., pp. 30-35. Otra cosa es que el carácter oneroso o no de la prestación y, en ese sentido, su calificación como trabajo asalariado, pueda ser puesta en duda cuando la retribución sea en especie. De hecho, existen pronunciamientos judiciales que no descartan esta posibilidad en base al concepto de salario que dispone el apartado primero del Art. 26 ET. [STSJ Cantabria del 8 de noviembre del 2006 (rec. 860/2006; STSJ Cataluña 25 de noviembre de 2016 (rec. 5489/2019))].

¹¹⁶ Existe cierta pugna doctrinal y jurisprudencial sobre si estas notas se han de apreciar de manera cumulativa y sobre la mayor relevancia de una y otra. Y. Sánchez-Urán Azaña, “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad.” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo, (143), 2019. p.16 y 26. Sobre la primera cuestión, la jurisprudencia suele requerir su apreciación cumulativa [STS 7 de noviembre de 2017 (rec. 2224/2006)].

del empresario sino que, de manera más laxa, la subordinación es definida en el ET como la *“inserción del trabajador en el ámbito de organización y dirección del empresario”*¹¹⁷. Esta caracterización, con objeto de ampliar la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo a formas de empleo distintas del trabajo postindustrial, permite apreciar la existencia de subordinación a pesar de que los trabajadores gocen de cierta autonomía técnica, siempre que el desarrollo de su actividad esté programada por otra persona¹¹⁸. No obstante, parte de la doctrina sostiene que la inserción del trabajador en el ámbito organizativo del empresario es simplemente un indicio de la dependencia, debiendo ser definida, en un sentido más amplio, como “el poder jerárquico del empresario sobre los trabajadores manifestado en tres rasgos o elementos: poder de dirección, poder de control y poder disciplinario”¹¹⁹.

Por otro lado, el concepto de ajenidad se refiere a la asunción por parte del empresario de ciertos aspectos del trabajo y, por consiguiente, la desconexión entre el trabajador éstos, manifestándose esta alteridad en cuatro formas distintas: en los frutos, en los riesgos, en los medios y en el mercado¹²⁰. La ajenidad en los frutos significa que el resultado del trabajo no pertenece al trabajador sino que pasa automáticamente a ser propiedad del empresario. Por su parte, la ajenidad en los riesgos implica que el trabajador no responde del buen fin de las operaciones. La ajenidad en los medios es una derivación de la ajenidad en los riesgos y conlleva que sea la empresa la propietaria de los medios de producción necesarios para el desempeño del trabajo y la que, consecuentemente, asuma los gastos originados en el mismo¹²¹. Por último, la ajenidad en el mercado significa que es la empresa y no el trabajador la que ofrece sus productos al mercado, de modo que es esta quien “asume las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público”¹²².

Ahora bien, a pesar de que doctrina y jurisprudencia hayan procedido a su definición, estas dos notas tienen un alto nivel de abstracción, de modo que su delimitación requiere de una interpretación jurisprudencial que las concrete. Para ello, se ha recurrido a un sistema de indicios¹²³,

¹¹⁷ STS 10 de enero de 1968 y STS 20488/1992 27 de mayo de 1992.

¹¹⁸ STS 20488/1992 del 27 de mayo de 1992 y A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez and J. García Murcia. “Derecho del trabajo”, op.cit., p.178

¹¹⁹ Y. Sánchez-Urán Azaña, “Las fronteras del contrato de trabajo...”, op.cit., p.7

¹²⁰ W. Sanguineti Raymond, “Contrato de trabajo...”, op.cit., p.20.

¹²¹ STS 11 de febrero de 2015 (rec. 2353/2013)

¹²² STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015).

¹²³ “La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga [particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios], regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así porque, en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un 'precio' o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo,

es decir, a la apreciación de ciertas circunstancias externas que actúan como señales de la existencia de estas dos notas. El hecho de que se los considere “indicios” es prueba del carácter abierto de las notas de dependencia y ajenidad, que no se pueden identificar en base a la presencia aislada de alguno pero tampoco requieren la concurrencia de todos y cada uno de aquellos determinados jurisprudencialmente. Ello es así porque la valoración de los indicios está sujeta a la distinta fuerza que se le atribuya a cada una de ellos dependiendo del contexto¹²⁴, además de ser variables según los distintos modos de producción¹²⁵. Así pues, dado que el sistema de indicios no determina de manera algorítmica la existencia de una relación laboral o no, será “la ponderación judicial conjunta de las diversas circunstancias presentes la que, en cada supuesto, habrá de determinar si procede o no tal calificación según la mayor fuerza que alcancen unas y otras.”¹²⁶.

Por ende, se podría concluir que, con independencia de que existan formas de empleo que, situándose en “zonas grises” tensionen en mayor grado el método de calificación indiciario, este presenta ciertas limitaciones por la misma forma en la que está configurado. Dado el carácter indeterminado de los conceptos que caracterizan al trabajo asalariado, no se puede establecer una línea delimitadora nítida entre este y las prestaciones de servicios mercantiles de análoga naturaleza. De este modo, la existencia de cierta incertidumbre jurídica respecto de la calificación jurídica de las relaciones en cuestión es inherente a la valoración indiciaria ya que, en tanto que dependiente de las circunstancias del caso, estará inevitablemente sometida a la causuística. A su vez, ello implicará la imposibilidad de obtener criterios generales y la existencia de resoluciones judiciales contradictorias ante supuestos de hecho similares¹²⁷ (tal y como muestran la pluralidad de pronunciamientos judiciales entorno a las plataformas digitales). Como contrapartida, este sistema, a través de la modificación de los indicios que conforman las notas de laboralidad, presenta la ventaja de poder adaptar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo a la variabilidad de los procesos productivos sin necesidad de tener que realizar continuas intervenciones legislativas¹²⁸. A

de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad y dependencia.” STS 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015).

¹²⁴ STS 8 de febrero de 2018 (rec. 3389/2015).

¹²⁵ “Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales.” STS 10 de abril de 2018 (rec. 179/2016).

¹²⁶ J.M Goerlich Peset y M^a. A. García Rubio, “Indicios de autonomía y de laboralidad...”, op.cit., p.49.

¹²⁷ L. Pérez Capitán, “La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales.” 1^a ed., Thomson-Reuters Aranzadi, Pamplona, (2019). pp. 80-83.

¹²⁸ M^a. A. García Rubio, “Plataformas digitales y relación laboral: delimitación y régimen jurídico.” *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías:: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*. Tirant lo Blanch, 2020. p 131.

su vez, dado que la calificación depende del supuesto de hecho que se configure en cada caso, es un sistema que puede aportar soluciones más justas dada su cercanía con el caso¹²⁹.

Como se puede apreciar, el método indiciario no aporta una fórmula perfecta que determina claramente cuando nos encontramos ante la realidad del trabajo asalariado o no algo que, no obstante, responde a la propia naturaleza de la relación laboral. En este sentido, la existencia de zonas de indeterminación que presentan dificultades para ser calificadas es inherente al sistema, lo que no obsta para que haya relaciones de esta índole que, como la que une a los TdPs con las plataformas, merezca una intervención legislativa que contribuya a la clarificar la calificación que merece.

1.1. Evolución jurisprudencial de los conceptos de *dependencia jurídica* y *ajenidad* y su aplicación al trabajo en plataformas.

Una vez explicado, grosso modo, el contenido abstracto de cada una de las categorías jurídicas en pugna y el funcionamiento del sistema de indicios que las definen, procede examinar la evolución jurisprudencial referente a los indicios que definen la subordinación y ajenidad con objeto de contextualizar la valoración judicial del trabajo en plataformas.

1.1.1. Jurisprudencia de indicios tradicional *versus* jurisprudencia adaptativa.

Las sentencias del Tribunal Supremo del 9 de diciembre de 2004, de 19 de junio de 2007 y, más recientemente, la de 26 de noviembre de 2012¹³⁰, en tanto que sistematizadoras de la “jurisprudencia de indicios” tradicional¹³¹ resultan especialmente útiles para ver el punto de partida del proceso de evolución. Lo que en estas sentencias se determina como indicio de dependencia son: a) la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste; b) el sometimiento a una jornada y un horario; c) el desempeño personal del trabajo, compatible con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; d) la programación por el empleador de la actividad del trabajador o, en contraposición, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Por el contrario, según las citadas sentencias, se tratará de un contrato de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral cuando el demandante: se limita a la práctica de actos profesionales concretos; no está sujeto a jornada, vacaciones, órdenes, ni instrucciones; practica su

¹²⁹ L. Pérez Capitán, “La controvertida delimitación...”, op.cit., p. 80.

¹³⁰ SSTs 9 de diciembre de 2004 (rec. 5319/2003), referente a los médicos de la Banca Oficial; de 19 de junio de 2007 (rec. 4883/2005), sobre dentista en clínica dental franquiciada; de 26 de noviembre de 2012 (rec. 536/2012), sobre el perito tasador.

¹³¹ A. Martín Valverde, “Fronteras y «zonas grises» del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)” Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Esteban Rodríguez Vera (director) (2009). p. 83

trabajo con entera libertad, con independencia y asunción del riesgo empresarial [STS de 24 de enero de 2018, (rec. 3595/2015) y STS 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)].

En cuanto a la exteriorización de la ajenidad, se destacan las siguientes circunstancias: a) la puesta a disposición del empresario de los productos elaborados o de los servicios realizados; b) la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o relaciones con el público (como la fijación de precios y clientela); c) el carácter fijo y/o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución según un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

Sin embargo, con el fin de adaptar el concepto de trabajador asalariado a la realidad sociolaboral y de incluir dentro del paraguas del Derecho del Trabajo actividades dignas de protección, la jurisprudencia ha tendido a flexibilizar los conceptos de dependencia y ajenidad. Así, se ha llegado a considerar que el hecho de que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso no es determinante a efectos de poder calificar su relación como laboral [STS 915/2986 del 26 de febrero de 1986, STS 25 de enero de 2000 (rec. 582/1999), STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015)] y STS 4 de abril de 2018 (rec. 3595/2015), TS de 26 de febrero de 1986]; que el carácter personalísimo de la prestación no se ve afectado por la existencia de cláusulas contractuales que permitan la sustitución o subcontratación, siempre que esta posibilidad no tenga virtualidad en la ejecución del contrato [STS 915/2986 del 26 de febrero de 1986] o que el trabajador sea sustituido solamente con carácter puntual [STS de 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015), STS 25 de enero de 2000 (rec. 582/1999) y STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015)]. Con respecto a la ajenidad en los medios, se ha llegado a afirmar también la irrelevancia de las prestaciones no personales del trabajador para la calificación de la relación como laboral [STS 915/1986 del 26 de junio de 1986, STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015) y STS 4 de abril de 2018 (rec. 3595/2015)]. Es precisamente de la línea jurisprudencial que adapta y flexibiliza los conceptos de subordinación y ajenidad de donde beben los pronunciamientos que se han posicionado a favor del carácter laboral del trabajo realizado en algunas plataformas.

1.1.2. Pronunciamientos judiciales sobre plataformas digitales.

Si bien hasta la fecha solamente han existido pronunciamientos sobre las plataformas cuya actividad consiste en el reparto a domicilio, en estos se consideran indicios que son compartidos por muchas plataformas de trabajo a demanda, de modo que, sin ánimo de obviar la diversidad y casuística a la que está sometido el fenómeno, estos pronunciamientos son parcialmente extrapolables a otras plataformas en lo que se refiere a las circunstancias fácticas que comparten.

1.2.1.1. Pronunciamientos judiciales que declaran el carácter laboral de la relación entre los TdPs y plataformas digitales. Especial referencia a la STS 23 de septiembre de 2020.

A) Indicios de dependencia.

a) Limitación del teórico margen de autonomía que se le atribuye al trabajador para fijar su horario o jornada, dada la imposición de ciertas franjas horarias por parte de la plataforma, la existencia de ciertas horas mejor retribuidas y que otorgan una mayor puntuación al TdP, la necesidad de aceptación por parte de la plataforma del horario elegido por el TdP o la penalización que pueden sufrir los TdPs cuando no están disponibles en las franjas reservadas [SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (rec. 662/2017); SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (rec. 633/2017)]; SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018)¹³²].

La STS 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019), en su fundamento jurídico decimoctavo, expresa esta idea de la siguiente manera:

“La teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. [...] En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada.”

“Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos.” (FJ21)

b) Falta de libertad para determinar el volumen de trabajo, ya que el rechazo de pedidos conlleva en algunas plataformas penalizaciones o incluso la extinción del contrato [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019)¹³³; SJS nº6 de Valencia 1 de junio 2018 (rec. 633/17)].

c) Sujeción de los trabajadores a órdenes empresariales en la realización del servicio [SJS nº2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (rec. 521/2018); STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); STSJ de Asturias de 25 de

¹³² Confirmada después por la STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (rec. 714/2019).

¹³³ Confirma el fallo de la sentencia la sentencia del JS nº 19 de Madrid de 22 de Julio de 2019 (Autos nº 510/18).

julio de 2019 (rec. 1143/2019)]; SJS nº6 de Valencia de 1 de junio 2018 (rec. 633/17); SJS nº 31 de Barcelona del 11 de junio de 2019 (rec. 662/2017)].

En el fundamento decimonoveno, afirma la STS 23 de septiembre de 2020 que:

“Glovo no se limitaba a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisaba cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. Así, se establecía que el repartidor debía realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especificaba cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohibía utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc.”

d) Sujeción del trabajador al control de la plataforma a través de la gestión algorítmica, los sistemas de evaluación y geolocalización. [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec.1214/2018)]; SJS nº6 de Valencia de 1 junio 2018 (rec. 633/17)].

Concluye la STS 23 de septiembre de 2020 que Glovo, sobre la base de los sistemas de puntuación, que se nutren de la valoración final de los clientes, tenía “un servicio de inspección que revisaba, entre otros, el trabajo realizado por el actor y recibe las quejas que pudieran tener los clientes sobre su actividad”. De la misma manera:

“[...] la geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio.”

e) Impartición de formación por parte de la plataforma [SJS nº 19 de Madrid de 22 de julio del 2019 (rec. 510/2018)].

f) La sujeción del trabajador al poder disciplinario del empresario, pues las plataformas disponen de distintos mecanismos para penalizar al trabajador. Dado que controlan el acceso a la plataforma, pueden resolver unilateralmente el contrato a través de la desconexión del trabajador. Además, también pueden sancionar a los trabajadores disminuyendo la asignación de pedidos que les corresponden. [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018)].

Prueba de este poder disciplinario es el caso que se constata en la STS 23 de septiembre 2020:

“En el contrato de TRADE suscrito por ambas partes se especifican trece causas justificadas de resolución del contrato por la empresa consistentes en incumplimientos contractuales del repartidor [...] Algunas de ellas, como esta última, son trasunto literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario recogidos en el art. 54 del ET.”

g) El TdP queda inmerso en la estructura empresarial de la plataforma o, sensu contrario, carece de organización empresarial propia [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); STSJ de Asturias nº 1818/2019 de 25 de julio de 2019 (rec. 1143/2019)]; SJS nº6 de Valencia 1 de junio (rec. 633/17)] .

Como se afirma en la STS 23 de septiembre de 2020:

“Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que *Glovo* establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos.”

h) La posibilidad contractual que ofrecen las plataformas de que los TdP subcontraten con un tercero para la realización de un servicio es más teórica que real, ya que esta es muy poco utilizada en la práctica, por lo que se aprecia el carácter *intuitu personae* de la prestación del TdP [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); SJS nº6 Valencia de 1 de junio de 2018 (rec. 633/2017)].

B) Indicios de ajenidad.

a) Ajenidad en los medios.

- La accesoriadad de los medios (*smartphones* y vehículos) aportados por el trabajador, siendo la plataforma digital y la marca los medios principales para el desarrollo de la actividad [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018); SJS nº6 de Valencia 1 de junio 2018 (rec. 633/17); SJS nº 31 de Barcelona del 11 de junio de 2019 (rec.662/2017); STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (rec. 1143/2019); STS 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)].

b) Ajenidad en el mercado.

- Es la plataforma la que actúa en el mercado en tanto que es la que entabla relaciones con los clientes y con las empresas que pretenden ofrecer sus productos a través de la plataforma, de modo que no actúa como mera intermediaria. [SJS nº6 Valencia de 1 de junio de 2018 (rec. 633/2017); SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (rec. 521/2018); STSJ Madrid de 17 de

Enero de 2020 (rec. 1323/2019); STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019); SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018); STS (Pleno) 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)]. O, de manera más específica:

- La plataforma establece las condiciones de la prestación del servicio que se va a ofrecer a los clientes [SJS nº6 Valencia de 1 de junio de 2018 (rec. 633/2017)]
- La plataforma fija el precio del servicio y la retribución que corresponde al TdP. [SJS nº6 Valencia de 1 de junio de 2018 (rec. 633/2017); STS (Pleno) 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)].
- Es la empresa la que aporta una imagen, por lo que el consumidor contrata con ésta y no con el trabajador de plataformas [SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018)]

En la STS 23 de octubre de 2020 se describe la ajenidad en el mercado de la siguiente manera:

“Glovo tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. [...] Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo.”

c) Ajenidad en los riesgos.

- Dado que reciben su retribución con independencia de que el cliente termine pagando el servicio, los repartidores no asumen ningún tipo de responsabilidad respecto de los usuarios finales. [STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (rec. 1143/2019); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018); SJS nº 31 de Barcelona del 11 de junio de 2019 (rec. 662/2017)].
- Los repartidores tienen un mínimo garantizado por hora de trabajo [STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019)].
- El hecho de no cobrar por el servicio si este no llega a materializarse no supone que el trabajador responda del buen fin de la operación sino que es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra [STS (Pleno) 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)].

d) Ajenidad en los frutos.

- Si bien emite facturas en favor del TdP, es la plataforma la que recibe la contraprestación a abonar por los restaurantes y clientes, haciendo suyo el resultado del trabajo del repartidor. [SJS nº 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018); SJS nº33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018); SJS nº 31 de Barcelona del 11 de junio de 2019 (rec. 662/2017); STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (rec. 1143/2019); STS (Pleno) 23 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)].

1.1.2.2. Pronunciamientos judiciales a favor de la naturaleza extralaboral de la relación entre TdPs y plataformas.

Antes de entrar en la valoración indiciaria, sin negar el principio de primacía de la realidad material subyacente al contrato sobre la denominación que le otorguen las partes, a falta de una prueba que lo acredite, en algunas de estas sentencias se argumenta que en este caso no es necesario contraponer la realidad material a la realidad formal, dando por válida el contenido de la voluntad de las partes expresado en un contrato [STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)¹³⁴]; STSJ de Cantabria del 26 de abril de 2019 (rec. 237/2019)].

A) Indicios de independencia jurídica

- La plataforma no ejerce control sobre sus colaboradores ya que: a) los pedidos se realizan siguiendo las instrucciones aportadas por el cliente y no por la plataforma; b) la empresa utiliza el geolocalizador solamente a efectos de contabilizar el kilometraje para su posterior abono; c) dado que, con independencia de la puntuación que reciban, se les sigue garantizando a los trabajadores un número de pedidos, el sistema de puntuación no es un instrumento de sanción sino de un incentivo para que estos puedan ver mejorada la calidad y cantidad de su trabajo [STSJ de Cantabria del 26 de abril de 2019 (rec. 237/2019)].
- El colaborador tiene libertad para elegir el horario y jornada: puede conectarse a la plataforma digital cuando y durante el tiempo que quiera, pudiendo estar días sin conectarse y sin tener que justificar sus ausencias [STSJ de Cantabria del 26 de abril de 2019 (rec. 237/2019); SJS nº24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018); SJS nº17 Madrid 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018); SJS nº 1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019).].
- Dado que tiene libertad para rechazar los pedidos que no le convengan y la compañía no le impone un número de pedidos a realizar, el colaborador tiene libertad para elegir el volumen de trabajo. [SJS nº24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018); SJS nº17 Madrid 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018); SJS nº 1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019).]
- El TdP tiene libertad para determinar la forma en que desempeña su trabajo, puesto que puede realizar el itinerario que desee y a través del vehículo que escoja. [SJS nº24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018); SJS nº17 Madrid 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018); SJS nº1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019).]

¹³⁴ El hecho de que los criterios establecidos en esta sentencia fueran corregidos después por el Tribunal Supremo en la STS del 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019), no impide que el argumentario jurídico que se muestra en ella y en el recurso interpuesto a la misma [STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)] puedan tomarse en consideración. Lo mismo cabe decir respecto de la SJS nº24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018), que fue contradicha por la STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (rec. 5613/2019) y de la SJS nº 17 de Madrid de 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018), que fue tumbada por STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (rec. 588/2019).

- El trabajador no queda sujeto al círculo organicista empresarial ya que la empresa gestora de la plataforma digital solamente establece las tarifas de los servicios, el lugar de prestación de los mismos, y la herramienta a través de la cual se ofertan y demandan recados, desempeñando una función de mera intermediaria [SJS nº 1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019)]. Por otro lado, dado que el recurso financiero principal de la empresa son los acuerdos comerciales suscritos con los establecimientos y no las tarifas pagadas por los usuarios, si bien la actividad de los trabajadores resulta esencial para el desarrollo de la actividad de la empresa, no puede decirse que estos estén dentro de su círculo rector [SJS nº39 de Madrid, 3 de septiembre de 2018 (rec. 1353/2017)].
- Dado que los colaboradores no tienen que prestar sus servicios con carácter exclusivo y pueden proceder a la subcontratación, no se aprecia el carácter personalísimo que se le atribuye al trabajo subordinado [STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)]; STSJ de Cantabria del 26 de abril de 2019 (rec. 237/2019); SJS nº1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019)].
- Ausencia de poder disciplinario: la posibilidad de desistir del contrato es un elemento consustancial a todo contrato bilateral [STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)]. De otra parte, el hecho de que se la empresa establezca una prioridad para los trabajadores que tengan una mayor puntuación no implica un castigo al resto de trabajadores ya que no se les impide entrar en el sistema de asignación de pedidos [SJS nº1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019)]

Concluyen de este modo que el TdP tiene una capacidad de organización propia que excede el ámbito de la relación laboral.

B) Indicios de la realización del servicio por cuenta propia

De la misma forma, las citadas sentencias observan otra serie de indicios que inducen a pensar que es el TdP y no la compañía tecnológica el que asume los riesgos y costes de la prestación del servicio.

- El trabajador responde de los daños que se le hayan podido causar al producto durante el transporte frente al cliente [STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)].
- El trabajador aporta las principales herramientas para el trabajo (vehículo y teléfono móvil), asumiendo además los costes derivados de su utilización (combustible, seguro obligatorio, factura de teléfono) [STSJ de Cantabria del 26 de abril de 2019 (rec. 237/2019); SJS nº24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018); SJS nº17 Madrid 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018); SJS nº1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019); [STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)].

- El TdP percibe sus retribuciones, no de acuerdo con una cuota fija y determinada cada mes, sino en función de los recados o entregas realizadas [SJS nº1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019)]

En virtud de los argumentos aducidos, las mencionadas sentencias concluyen así que la relación de los trabajadores que prestan servicios de reparto de comida a domicilio con la plataforma digital no cae dentro del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral.

1.2. El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

La Ley 20/2007 introdujo la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente” (TRADE en adelante) con el fin de eliminar las zonas grises entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena existentes por aquel entonces¹³⁵ siendo esta, por ende, una categoría que merece especial atención en el trabajo.

En cuanto a la naturaleza jurídica de esta categoría, si bien parte de la doctrina interpreta al TRADE como un *tertium genus* entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo¹³⁶, legalmente, queda configurada en la LETA como un subtipo de trabajo autónomo al que, posibilitado por la Disposición Final primera del ET, se le transponen una serie de figuras propias de la legislación laboral¹³⁷. En efecto, después de que en el Art. 1.1 LETA se enumeren los elementos que caracterizan al trabajo autónomo que define el ámbito de aplicación de la ley (una prestación de servicios realizada con habitualidad, de carácter personal, por cuenta propia y con independencia jurídica), el Art. 2.1 d) incluye a los trabajadores autónomos económicamente dependientes dentro de la misma.

Así, el Art.11.1 de la mencionada ley define al TRADE del siguiente modo: “*son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*” En esta redundante

¹³⁵ Apartado III de la Exposición de Motivos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

¹³⁶ B. Gutiérrez-Solar Calvo & J. Lahera Forteza, “Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo”. J. Cruz Villalón, En *El estatuto del trabajo autónomo*, Wolters Kluwer, Madrid, 2008. p. 65.

¹³⁷ Es preciso tener en cuenta que no se produce la extensión de ciertos derechos y obligaciones propios del ordenamiento laboral sino una transposición simbólica de ciertas instituciones laborales (vacaciones anuales, limitación de jornada, descanso semanal, horas extraordinarias, indemnización por despido, etc.), ya que estas no heredan el contenido mínimo que se regula en la legislación laboral. J. Mª Galiana Moreno y A. Selma Penalva, “El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del trabajo autónomo. Aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (83), 12. (2009). p.292

definición se pueden identificar tres elementos constitutivos de la figura objeto de análisis: el carácter personal del trabajo, la dependencia económica y la independencia jurídica¹³⁸. Primeramente, la prestación de servicios realizada por un TRADE tiene carácter *intuitu personae* dado que la ley impide que al trabajador se le pueda dar esa calificación si subcontrata parte o toda la actividad con terceros (Art. 11.2 a)). En segundo lugar, la ley considera que el trabajador es económicamente dependiente cuando percibe al menos el 75% de sus ingresos de un mismo cliente (Art.11.1), es decir, cuando el trabajador presta sus servicios en un régimen de exclusividad, que puede ser fruto de un acuerdo contractual o de las circunstancias del mercado¹³⁹. Si bien estas dos propiedades son compartidas por el trabajo por cuenta ajena, el tipo de prestación de servicios que se pretende describir no puede equipararse con el mismo, ya que la actividad productiva de un TRADE, además de ser realizada por cuenta propia, se caracteriza por su independencia jurídica (Art.11.2 d)).

Por ende, es el hecho de que la prestación de servicios se realice con autonomía organizativa lo que hace que, a pesar de que esta comparta ciertos atributos con el trabajo asalariado, no pueda ser equiparado al mismo. De la misma manera, tal y como ha sido mencionado, el trabajo autónomo económicamente tampoco es equivalente al trabajo autónomo común dado que en este tipo de prestación de servicios concurre la nota de dependencia económica, que es la que justifica el establecimiento de un régimen especial. En efecto, la dependencia económica implica que, a pesar de que los TRADE no estén sujetos al poder de organización y dirección de otra persona, se encuentren en una posición de desigualdad en cuanto a poder de negociación y, en ese sentido, requieran de una tutela adicional. Es por ello que se les atribuyen una serie de medidas especiales de protección para complementar la regulación civil o mercantil que rige sus relaciones, como son la posibilidad de celebrar acuerdos de interés profesional (Art. 13 LETA), la regulación de la jornada (Art.14 LETA), la regulación de interrupciones justificadas de la actividad (Art.16 LETA); la extinción contractual (Art. 15 LETA) y la atribución de competencia jurisdiccional al orden social para el conocimiento de las pretensiones derivadas de un contrato celebrado entre un TRADE y su cliente (Art. 17 LETA).

Explicado el contenido de esta categoría, es preciso ver si esta puede ajustarse al trabajo en plataformas. En este sentido, si bien el TRADE, como concepto, se acerca en gran medida a la realidad a la que se enfrentan muchos trabajadores de plataformas (existe un desequilibrio entre el poder negocial de los TdPs y las plataformas, ejecutan su trabajo con cierta autonomía organizativa y en la mayoría de los casos no recurren a la subcontratación), lo cierto es que el porcentaje que establece la LETA para definir la dependencia económica es demasiado elevado para que esta

¹³⁸ J. Mª Galiana Moreno y A. Selma Penalva, “El trabajo autónomo dependiente...”, op.cit., p. 293

¹³⁹ J. Mª Galiana Moreno y A. Selma Penalva, “El trabajo autónomo dependiente...”, op.cit, p. 301

categoría resulte de aplicación a los TdPs, ya que estos suelen trabajar para varias plataformas al mismo tiempo¹⁴⁰. A su vez, que la dependencia económica sea definida como el hecho de percibir el 75% de los ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales excluye la protección de trabajadores que prestan servicios en la plataforma de manera ocasional o complementaria a otra actividad¹⁴¹. Por otro lado, como ya ha sido mencionado, esta institución no se constituye como una figura intermedia sino como una subcategoría de trabajo autónomo, lo que expulsa de la misma a toda aquella prestación de servicios que no se realice claramente por cuenta propia y en régimen de autonomía organizativa¹⁴², algo que resulta problemático en este caso dado que, como se ha procedido a justificar, la nota de subordinación o independencia jurídica no se manifiesta de manera clara en ciertas formas de trabajo en plataformas. Por último, cabría añadir que el régimen de protección asociado a la figura no es suficiente para atajar todas las singularidades a las que se enfrenta el trabajo en plataformas (en materia de gestión algorítmica, protección social, derechos colectivos, etc.).

A pesar de todo ello, tampoco es completamente descartable la posible adaptación de la figura del TRADE para la regulación del tipo de trabajo en plataformas que se ha descrito anteriormente (*supra* 1.3), ya que la figura queda enfocada en la misma línea de proceder a extender selectivamente la protección del Derecho del Trabajo¹⁴³.

1.3. Propuesta de inclusión del trabajador en plataformas como trabajador por cuenta ajena.

La mayoría de las sentencias se decantan en favor del carácter laboral del vínculo entre los trabajadores de plataformas y las compañías y de manera más evidente tras el pronunciamiento del Tribunal Supremo. Siguiendo esta senda, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha puesto sobre la mesa del diálogo social en fechas recientes una propuesta de laboralización de los trabajadores en plataformas. Al efecto, se propone introducir una nueva disposición adicional en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente tenor literal:

Disposición adicional vigesimotercera. Inclusiones declarativas en el ámbito de esta ley.

¹⁴⁰ A. Todolí Signes. “¿La figura del TRADE resuelve los problemas laborales de la ubereconomy? Argumentos de Derecho Laboral, 2016, accesible en <https://adriantodoli.com/2016/06/15/la-figura-del-trade-resuelve-los-problemas-laborales-de-la-uber-economy/>

¹⁴¹ No obstante, no es descartable que se pueda establecer un grado de protección distinto para los trabajadores que realizan la prestación de servicios con habitualidad con respecto a los que lo hacen de manera ocasional.

¹⁴² A. Todolí Signes. “¿La figura del TRADE resuelve...”, *op.cit.*

¹⁴³ En Y. Sánchez-Urán Azaña, “Las fronteras del contrato de trabajo...”, *op.cit.*, pp.14-15. Asimismo, parece ser esta la opción por la que han apostado países como Reino Unido o Italia con las figuras del *worker* o la *collaborazione etero-organizzata* respectivamente, que presentan similitudes con el TRADE. De la misma manera, la propuesta normativa por la que aboga la Asociación Española de la Economía Digital está centrada en la creación de un TRADE digital. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/03/22/autonomos/1553247450_423731.html

1. *En aplicación de lo previsto en esta ley, concurre la condición de empleadora en aquellas empresas proveedoras de servicios de intermediación en línea a través de plataformas, aplicaciones u otros medios tecnológicos informáticos o digitales que sean agente primordial de la actividad en el mercado o aporten o controlen los activos esenciales, aun cuando las facultades empresariales de organización, dirección o control se manifiesten de forma implícita o indirecta, sea o no a través de la gestión algorítmica del servicio, incluyendo los supuestos en que una eventual flexibilidad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, bien llevar aparejada la posibilidad de cualquier consecuencia negativa o perjuicio algorítmico, bien poder tener repercusión en el mantenimiento de su trabajo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo.*
2. *De conformidad con lo previsto en el apartado anterior, se entienden incluidos en el ámbito de esta ley las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución por parte de una proveedora de servicios de intermediación en línea a través de plataformas, aplicaciones u otros medios tecnológicos informáticos o digitales, de cualquier producto de consumo o de mercancía a terceros, a través de cualquier clase de medios, incluidos los tecnológicos o derivados algoritmos, sin perjuicio de lo previsto en el Art. 1.3 de esta norma.*

De acuerdo con el citado precepto, el vínculo entre TdPs y las plataformas digitales será de naturaleza laboral cuando éstas sean “*el agente primordial de la actividad en el mercado o aporten o controlen activos esenciales, aun cuando las facultades empresariales de organización, dirección o control se manifiesten de forma implícita o indirecta*”, incluyendo el segundo apartado explícitamente a los servicios retribuidos de reparto y distribución a través de plataformas dentro del ámbito de aplicación del ET. Así, conjuntamente con la ajenidad en el mercado y ajenidad en los medios, la noción de “subordinación implícita o indirecta” aparece como elemento que justifica la laboralización del trabajo en plataformas, un elemento que tiene lugar en aquellos casos en los que, dadas las repercusiones que puede tener la gestión algorítmica sobre las condiciones laborales de los TdPs, la autonomía de los trabajadores es meramente aparente.

Más allá de que esta propuesta sea realmente la solución idónea al problema de los trabajadores en plataformas, lo cierto y verdad es que las compañías están constantemente modificando la estrategia contractual que guía los servicios que ofrecen las plataformas, de modo que están intentando amoldar su modelo de producción con el fin de que se acerque en mayor medida al trabajo autónomo. Esta circunstancia podría alterar tanto el consenso judicial sobre el carácter laboral del vínculo entre los trabajadores de plataformas y las compañías, como la propuesta normativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2. Trabajo en plataformas y relación laboral especial

Antes de proceder a examinar la propuesta de crear una nueva relación laboral de carácter especial (en adelante, RLE), es preciso realizar una advertencia, pues el análisis no pretende abordar todo tipo de trabajo en plataformas, sino solo aquellas formas en las que el elemento de subordinación jurídica se encuentra desdibujado en la forma en la que ha sido expuesta¹⁴⁴, resultando las categorías de trabajo asalariado y trabajo autónomo adecuadas para el resto de empleos en plataformas. Ello es consecuencia de la inmensa heterogeneidad del fenómeno, que plantea la dificultad, por no decir imposibilidad, de dar una solución uniforme al mismo¹⁴⁵, debiendo la calificación jurídica de cualquier forma de trabajo en plataforma realizarse atendiendo a las circunstancias concretas del supuesto de hecho. En este sentido, con el recurso a la relación laboral de carácter especial no se trata de sustituir el centro de imputación del Derecho del Trabajo, es decir, la dicotomía entre trabajo asalariado y trabajo autónomo en base a los conceptos de ajenidad y dependencia, que siguen siendo todavía válidos para la gran mayoría de formas de empleo, sino dar soluciones específicas, de ampliar de las sub-fronteras del Derecho del Trabajo para aportar una seguridad jurídica para aquellos casos que lo necesiten.

De otra parte, procede subrayar asimismo que esta propuesta no solamente está pensando en los casos de las plataformas que más popularidad están adquiriendo a nivel mediático y judicial, es decir, a las del sector del reparto y distribución, ya que existen muchos otros sectores donde esta forma de trabajo se está generalizando, como el cuidado a personas dependientes o la limpieza en domicilios, cuya exclusión plantearía problemas desde la perspectiva del principio de igualdad.

La propuesta de creación de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores en plataformas tiene su fundamento en el art. 2.1 1) ET, que dispone que se considerará relación laboral de carácter especial *cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley*, siendo por ende la lista de relaciones laborales especiales del Art.2.1 susceptible de ser ampliada. Las relaciones laborales de carácter especial se corresponden con trabajos que, aun desempeñándose de manera voluntaria, retribuida, con ajenidad y dependencia, es decir, aun encajando en las notas establecidas en el Art.1.1 ET, requieren de un régimen jurídico distinto al común atendiendo a sus especialidades. Puesto que solamente una

¹⁴⁴ Ejemplo de forma de trabajo a demanda que pretende tomarse como referencia a la hora de delimitar el ámbito objetivo de la hipótesis que se propone son las nuevas configuraciones de la prestación de servicios que están diseñando las plataformas de reparto a domicilio como *Deliveroo* (*supra* nota a pie de página 125), sin perjuicio de que la propuesta pudiera extenderse a supuestos que tienen las mismas características.

¹⁴⁵ “En la actualidad pudiera ser un reduccionismo equivocado y contraproducente definir el modelo de negocio de plataformas como único y homogéneo y por tanto concluir que el trabajo en plataformas es una “nueva” forma de trabajo que pudiera calificarse como uniforme de modo que requiriera de una solución jurídica legal y/o judicial también homogénea.” Y. Sánchez-Urán Azaña, “Economía de plataformas digitales...”, op.cit., p.2

situación diferente puede legitimar un tratamiento jurídico diferente¹⁴⁶ so pena de incurrir en una vulneración del principio de igualdad (Art. 14 CE), la legitimación para crear una nueva relación laboral especial reside en las singularidades de la realidad social que pretende regular, por lo que el primer punto a abordar son las especialidades del trabajo en plataformas.

2.1. Especialidades

Atendiendo a los tipos de especialidades que ya han justificado la construcción de relaciones laborales especiales vigentes en nuestro ordenamiento jurídico y que no han planteado problemas de constitucionalidad, la especialidad del trabajo en plataformas podría justificarse en base a la atenuación de la nota de dependencia y la forma específica en que se organiza la prestación, dos factores que hacen que el régimen común resulte insuficiente. Así, de la misma manera que la desdibujación de la nota de dependencia ha sido uno de los elementos que ha justificado la construcción de una relación laboral de carácter especial en el caso de los abogados que prestan sus servicios en un despacho de abogados (Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)¹⁴⁷, la de los artistas en espectáculos públicos (Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto)¹⁴⁸, y la del personal de alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto)¹⁴⁹, la subordinación imperfecta que caracteriza a las formas de empleo que pretenden encuadrarse dentro del ámbito de aplicación de esta relación laboral de carácter especial se juzga apropiada también para justificar su singularidad. En lo que respecta a la forma específica en que se organiza la prestación, al igual que en el caso de

¹⁴⁶ STC de 27 de enero (rec. 1312/90) y STC de 26 de marzo (rec. 548/1987).

¹⁴⁷ Preámbulo Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos: “El sometimiento de los abogados a la normativa que rige la profesión condiciona el desarrollo de la relación laboral con los despachos en la medida en que la aplicación de dicha normativa implica [...] el reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la realización de su trabajo.”

De la misma manera que la posible relación laboral especial de los TDPs y la relación especial de los abogados guardan similitudes en cuanto a la especialidad que las justifica, podría establecerse cierto paralelismo entre la realidad social subyacente a una relación y a otra. Como señala García Piñeiro, el supuesto de hecho socialmente relevante que justificó en su día el tratamiento jurídico especial de los abogados que trabajaban en despachos fue la problemática que se generó por la prestación de servicios de abogacía en los despachos, pues los despachos entendían que el carácter liberal de la profesión y la libertad e independencia personal propia del abogado eran incompatibles con la contratación laboral. N. P. García Piñeiro, “La relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales: fundamento, *iter* normativo, fuentes reguladoras y ámbito de aplicación.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, N° 136, 2007, pp. 897-954, p. 904. Salvando las distancias, el supuesto de hecho descrito puede aplicarse al trabajo en plataformas.

¹⁴⁸ I. Alzaga Ruiz, La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n° 118, p. 127-156. p.128

¹⁴⁹ Preámbulo Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.: “[...] la relación establecida entre el alto directivo y la Empresa contratante se caracteriza por la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes”

la relación laboral especial de los abogados que prestan sus servicios en despacho de abogados la relación triangular existente entre el despacho, cliente y abogado justifica la especialidad¹⁵⁰, el esquema triádico entre la plataforma, los TdPs y los clientes de la plataforma podría asimismo legitimar el tratamiento jurídico diferenciado que supone su enmarcación en una RLE. En efecto, en estas formas de trabajo en plataformas, el TdP, más que cumplir con las instrucciones que puede llegar a dictar el empresario, ha de satisfacer las demandas del cliente, que es quien va a proceder a su evaluación, de la que depende su posición en el mercado y, en ese sentido, la facilidad con la que puede acceder a los pedidos.

En tercer lugar, la novedosa organización empresarial producida por la introducción de nuevas tecnologías implica que haya elementos que no sean contemplados por la legislación común o que existan conceptos del régimen común que no se adapten a las exigencias de esta nueva forma de trabajo. Aunque luego se abordarán uno por uno, la gestión algorítmica es un ejemplo de aquello que el Estatuto de los Trabajadores no contempla, quedando, por otro lado, la normativa referente al tiempo de trabajo, protección social o derechos colectivos obsoleta con respecto a las necesidades del trabajo en plataformas. De la misma manera, la flexibilidad que ofrecen las plataformas digitales es incompatible con la rigidez del régimen laboral común, debiendo combinar esta nueva normativa la conservación de esta flexibilidad con la protección de los trabajadores. Por tanto, teniendo en cuenta estos tres argumentos si, como se procederá a argumentar, el régimen jurídico de la relación especial se corresponde con las singularidades a las que se ha hecho referencia, resulta razonable y proporcionada la introducción de una especialidad en razón del trabajo en plataformas.

2.2. Propuesta de RLE del trabajador en plataformas

La norma reglamentaria por la que se desarrolle la relación laboral de carácter especial del trabajador en plataforma debería abordar necesariamente los siguientes aspectos:

- a) Ámbito de aplicación: definición del concepto de plataforma digital y de la subordinación imperfecta que caracteriza la relación entre el empresario y trabajador. En ese sentido, en tanto que constituye una de las singularidades de la forma de trabajo que pretende regularse, y que, en ese sentido, justifica el establecimiento de un tratamiento jurídico diferenciado¹⁵¹, la norma

¹⁵⁰ Preámbulo Real Decreto 1331/200: “[...] se pueden identificar como peculiaridades o especialidades que justifican una regulación específica [...] a) El ámbito en que se desarrolla la relación laboral, los despachos de abogados, en el que aparece una relación triangular, titular del despacho, cliente y abogado que, sin duda, condiciona el desarrollo de la relación laboral entre los abogados y los despachos.”

¹⁵¹ La definición de esta subordinación jurídica imperfecta resulta esencial, pues es el concepto que delimita las fronteras entre el régimen laboral especial y el común y entre el trabajo autónomo y la relación laboral especial.

deberá encargarse de concretar aquello que materializa la autonomía del trabajador a la hora de ejecutar el trabajo y la libertad para fijar su horario y su jornada. Por ejemplo, disponiendo que en estos casos las plataformas no pueden dictar instrucciones de cómo realizar la prestación del servicio, ni establecer franjas horarias, ni prohibir la subcontratación del servicio, etc.

b) Ordenación del tiempo de trabajo, que tiene varias implicaciones:

- Determinación del tiempo de trabajo efectivo. El Art. 34.5 ET, precepto que regula el cómputo del tiempo de trabajo, toma como punto de referencia la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, presuponiendo de ese modo la existencia de un centro de trabajo fijo¹⁵². Siendo ello así, ¿cómo determinar el tiempo de trabajo en aquellas formas de empleo en las que no existe un centro de trabajo? ¿Qué significa en el caso del trabajo en plataformas que *el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo*? ¿Qué ocurre con los tiempos de espera en los que el trabajador está conectado a la plataforma en busca de clientes? Ante estas incertidumbres, resulta indispensable la definición de lo que ha de ser considerado tiempo de trabajo efectivo, pues presentará gran relevancia a efectos del establecimiento de una jornada máxima, de los tiempos de descanso y de las tareas que merecen una retribución.
- Establecimiento de un mínimo de horas garantizadas: es preciso traer a colación lo mencionado anteriormente (*supra* 1.4), pues la irregularidad en la oferta de empleo es una de las causas de la precarización que en ocasiones conlleva el empleo en plataformas. No obstante, esto no está exento de problemas ya que, teniendo en cuenta que son los trabajadores los que libremente se conectan a la plataforma, presentaría ciertas complicaciones para las empresas en términos organizacionales.
- Establecimiento de una jornada máxima, periodos de descanso y periodo de vacaciones: frente a la libertad para establecer la jornada laboral, el reglamento en el que se configure la RLE debería establecer un máximo de jornada semanal con el fin de evitar la sobrecarga de trabajo e incentivar el reparto del trabajo¹⁵³.

c) El punto anterior está íntimamente ligado al derecho a la desconexión digital, que debería garantizarse también en éste ámbito con el fin de evitar los riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la hiperconectividad a la que están expuestos como consecuencia de que la organización del servicio se gestione a través de una plataforma digital. Para ello, bastaría con que la norma remitiese al Art. 88 de la Ley Orgánica 2/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, que deja en manos de la negociación colectiva la especificación de la

¹⁵² R. Cristóbal Roncero “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo” En: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo). *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020 (pp. 595-614) p.600.

¹⁵³ A. Todoli-Signes, "El Impacto de la “Uber Economy...” op.cit., p.22

modalidad de ejercicio de este derecho (Art. 88.2), además de imponer a la empresa la obligación de elaborar una política interna entorno a este asunto (Art. 88.3).

e) Establecimiento de un mínimo de retribución garantizada, ya sea en función de las horas trabajadas (una vez determinado aquello que se considera tiempo de trabajo) o de los servicios prestados.

f) Inversión de la regla de imputación de responsabilidad por daños causados durante la ejecución del servicio: teniendo en cuenta la ausencia de subordinación en la ejecución del trabajo, en oposición al criterio clásico, la responsabilidad por los daños causados durante la prestación del servicio (véase accidentes de trabajo, daños al cliente, daños terceros, etc.) tendría que ser imputada al trabajador y no al empresario¹⁵⁴.

g) Protección social: considerando que el régimen general del sistema de Seguridad Social tiene como figura de referencia al trabajador por cuenta ajena, a tiempo completo, con contrato indefinido y que trabaja para un único empleador, es preciso plantearse la modernización de los mecanismos de protección social para que estos se adapten a los trabajos no convencionales¹⁵⁵. A título de ejemplo, sobre el trabajo en plataformas, que se suele desarrollar para más de un empleador y en muchas ocasiones con carácter ocasional, se sugieren ideas como el prorrateo de las horas o la portabilidad de los beneficios (es decir, que el nivel de protección no vaya asociado al contrato de trabajo sino a la persona)¹⁵⁶.

h) Derecho a la transparencia sobre el funcionamiento y uso de algoritmos: la obligación de la plataforma de proporcionar información clara sobre los criterios que se utilizan para programar el algoritmo en el que se delega la toma de decisiones sobre la distribución del trabajo, debería configurarse como un derecho de información en favor de los trabajadores. De hecho, desde el ámbito del Derecho de la UE, ya existe una normativa que exige la transparencia de los algoritmos informáticos utilizados en las plataformas digitales (Art. 5 Reglamento 2019/1150 de 20 de junio de 2019 sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea.)

¹⁵⁴ A. Todoli-Signes, "El Impacto de la "Uber Economy..." op.cit., p. 23

¹⁵⁵ C. Ferrero Romero y J.A Herce San Miguel, "El trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales.". F. Pérez de los Cobos (director). El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.; Wolters Kluwer, Madrid, (2018). pp.98-101

¹⁵⁶ N. Hanauer and D. Rolf, "Shared security, shared growth." *LERA For Libraries* 19.1, 2015. En <https://democracyjournal.org/magazine/37/shared-security-shared-growth/>

A su vez, la publicidad sobre el funcionamiento del algoritmo sería una forma de control de la realización del principio de igualdad en la programación de los algoritmos. En este sentido, hay autores que apuntan a “la necesidad de negociar colectivamente a nivel de empresa la introducción de una nueva pauta matemática en el algoritmo que incorpore las exigencias [de los derechos] fundamentales [del trabajador], sin excluir asimismo la posibilidad de impugnar los sistemas de medición y encargo de tareas de las empresas de plataformas especializadas en el reparto de comidas que vulneren estas líneas de tutela de derechos fundamentales”¹⁵⁷

i) Obligación de que las plataformas introduzcan ciertas garantías para evitar que los sistemas de evaluación, que se basan en la valoración individual que realice cada cliente del servicio, introduzcan sesgos discriminatorios, dada la importancia que adquiere la puntuación del trabajador en su posición en el mercado. Para ello, las plataformas deberían exigir que toda valoración sea motivada, así como abrir canales para que los trabajadores puedan dar una respuesta a la misma.

j) Derechos colectivos:

Considerando la conveniencia de que el Real Decreto que regule la relación laboral de carácter especial remita a la autonomía colectiva para la elaboración de normas que desarrollen los mínimos configurados en el Real Decreto y todo aquello que no se prevea en él (excepcionando así la regla del Art. 82.3 ET), la disposición de unos derechos colectivos sólidos resulta indispensable. De ahí que, en lo que respecta al derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga, lo más adecuado en este ámbito sea la remisión expresa al régimen común. Ahora bien, en el caso de las plataformas digitales ello plantea dificultades añadidas ya que, por un lado, se requieren ciertas adaptaciones del régimen común a las singularidades del trabajo en plataformas (adaptaciones que, no obstante, deberán tarde o temprano, abordarse desde el propio Estatuto de los Trabajadores, que puede ser aplicable a otras formas de trabajo en plataformas) y, por el otro lado, se produce una disolución de lo colectivo¹⁵⁸. En efecto, a diferencia de la era industrial, los trabajadores ya no son una masa homogénea con intereses comunes¹⁵⁹. Además, la confluencia de posturas entre los trabajadores es dificultada por la ausencia de un espacio físico común como el tradicional centro de trabajo que promueva la interacción entre ellos algo que, no obstante, puede llegar a ser contrarrestado en cierta medida por las redes sociales y, en general, las nuevas tecnologías, que posibilitan la interconexión virtual entre trabajadores. A pesar de estos

¹⁵⁷ A. Baylos Grau, “El algoritmo no es neutral. No permite ejercer derechos fundamentales a los trabajadores de plataformas.” <https://baylos.blogspot.com/2021/01/el-algoritmo-no-es-neutral-no-permite.html>

¹⁵⁸ J. Gil Plana, “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales.” En “Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo), *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020, (pp. 851-886) p. 868.

¹⁵⁹ Como ejemplo de ello, podría aludirse a la lejanía entre las posiciones de las asociaciones de trabajadores de plataformas “*Riders X Derechos*” y “Asociación Profesional de *Riders* Autónomos” en lo que respecta a la calificación jurídica que merecen los trabajadores a los que representan, algo bastante significativo teniendo en cuenta que a ella acompañan todo el haz de derechos y obligaciones a los que están sujetos.

inconvenientes, el recurso al Estatuto de los Trabajadores en los términos en los que se va a proceder a señalar para fortalecer los derechos colectivos es una receta fundamental para contrarrestar la unilateralidad con la que las plataformas venían estableciendo las condiciones de prestación del servicio.

De este modo, si los derechos colectivos quedan regulados por el régimen común, en lo que respecta a la acción sindical de los trabajadores de plataforma, los derechos de negociación colectiva (Art.4.1 c) y Título III ET) y derecho de huelga (Art. 4.1 e) ET y Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo) podrían ejercitarse en los términos previstos en las respectivas normas reguladoras sin mayores problemas.

En segundo lugar, en el ámbito de los derechos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, frente a la inexistencia de estructuras representativas a nivel de plataforma, debería exigirse la constitución de órganos de representación de los trabajadores en el seno de la empresa para garantizar su derecho de participación. Así, en línea con lo dispuesto en el Art. 61 ET, deberían constituirse órganos de representación unitaria para que el derecho de representación de los trabajadores en la empresa pudiera garantizarse en los términos dispuestos en el Art. 62 y ss. ET. De la misma manera, debería caber la posibilidad de constituir secciones sindicales, así como de nombrar delegados sindicales en los términos previstos en el Art. 10 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Ahora bien, todo ello se enfrenta a ciertos problemas que el legislador debería atajar¹⁶⁰:

- Como ocurría con la ordenación del tiempo de trabajo, se debería de especificar aquello que tiene la consideración de centro de trabajo en el seno de las plataformas digitales, ya que estos se establecen como unidad electoral básica a la hora de constituir los órganos de representación unitaria y representación sindical. Sobre ello, es preciso tener en cuenta que la definición que aporta el Art. 1.5 ET de centro de trabajo no impide que este no sea un lugar físico¹⁶¹.
- La determinación del mecanismo de adscripción de los prestadores del servicio al centro de trabajo digital.
- La cuantificación del personal adscrito al centro de trabajo para poder determinar si se cumplen los mínimos exigidos para la constitución de la representación unitaria (Art. 62.1 ET para los delegados de personal y 63. 1 y 2 para los comités de empresa).
- Adaptación de las normas relativas al proceso electoral, cuya regulación está pensada para que este se desarrolle en un centro de trabajo físico. Ejemplo de ello son la obligación de publicar el

¹⁶⁰ J. Gil Plana, “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo...”, op.cit., pp.881- 884.

¹⁶¹ En este sentido, resulta interesante el concepto de “empresa virtual” que apareció en el Voto particular al Dictamen 02/2020 del CES sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia, referido a los espacios virtuales de la empresa a los que, según el Voto particular, la Inspección de Trabajo también debería tener acceso.

censo electoral, la presentación de candidaturas o el resultado de la votación en un tablón de anuncios (Art. 74.3 y 75.5 ET), la papeleta como instrumento de ejercicio del derecho al voto (Art. 75.2 ET), etc.

- Necesidad de redefinir el crédito horario, que se constituye como una de las garantías que el Art. 68 ET otorga a los representantes de los trabajadores en la empresa (Art. 68 e) ET). Esta garantía, que consiste en disponer de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de las funciones de representación, viene definida a través de un horario y jornada, lo que se enfrenta a las especificidades del tiempo de trabajo y la contabilización de la retribución del trabajo en plataformas, que se suelen realizar por pedido realizado.

k) Prevención de riesgos laborales: el trabajo en plataformas necesita de evaluaciones específicas de riesgos físicos y psicosociales, atendiendo a los singulares riesgos que este trabajo conlleva, muchos de ellos ligados al uso de medios tecnológicos: tecnoestrés y síndrome del *burnout*, derivado de la necesidad de tener que interactuar continuamente con dispositivos tecnológicos; estrés laboral, derivado de la continua monitorización del trabajo; accidentes de tráfico; riesgos de seguridad laboral, de violencia y psicosociales relacionados con el trabajo en solitario y en situación de aislamiento; ciberacoso sexual, trastornos musculoesqueléticos, etc.¹⁶²

l) Extinción de la relación laboral: frente a la unilateralidad con la que las plataformas proceden a la desconexión de los trabajadores, la norma, con objeto de establecer una serie de garantías a favor de los TdPs, debería tipificar los supuestos cuyo cumplimiento podría dar lugar a una legítima resolución del contrato. En esta tipificación, se debería cuidar que los supuestos no implicaran una excesiva limitación de la autonomía del trabajador, estableciendo unos márgenes lo suficientemente amplios cuando se tipifiquen causas como la reducción de la productividad, falta de disponibilidad o excesivos rechazos de pedidos.

Al margen del contenido de la norma reglamentaria que haya de regular el trabajo en plataformas, resulta imprescindible que el proceso de elaboración esté inspirado por el principio de diálogo social, es decir, que la norma sea fruto de la participación y el consenso entre las organizaciones que representan a los agentes interesados, ya que solamente de esa forma podrá garantizarse su permanencia y el equilibrio. A mayor abundamiento, esta propuesta de regulación podría ser un buen punto de partida para experimentar en la necesaria transición hacia un estatuto del trabajador digital.

¹⁶² Si bien, por motivos de extensión, no es momento de abordar en profundidad este apartado, para un detallado estudio sobre los problemas de salud laboral que plantea el trabajo en plataformas se recomienda el informe de J. Llorens Espada, M. Jalil Naji y A. Todolí Signes, “Guía en materia de riesgos laborales del trabajo en plataformas digitales”, *Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*, (2020), que esquematiza todos los riesgos que tienen lugar en este ámbito.

3. Breve apunte sobre la necesidad de una regulación internacional para un fenómeno transfronterizo.

A pesar de que el presente trabajo haya adoptado una perspectiva nacional, no puede obviarse el carácter transfronterizo de los modelos de negocio de las plataformas digitales que, puesto que su principal activo es digital, no tienen una estructura de producción fija o localizada y, en ese sentido, son fácilmente exportables a distintos países. De este modo, considerando el carácter reactivo y innovador de las plataformas digitales, que son capaces de adaptarse a los entresijos jurídicos de cada ordenamiento nacional, lo más eficaz (aunque no más fácil) para enfrentar el fenómeno sería una regulación internacional que presentara unos mínimos comunes. Precisamente, la OIT ha reconocido la necesidad de desarrollar “un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos.”¹⁶³ Desde el ámbito de la Unión Europea también se ha reconocido la pertinencia de la elaboración de una norma que contenga normas básicas de armonización que prevean un mínimo nivel de derechos básicos para trabajadores de la UE, tal y como queda patente en el programa de trabajo para la Comisión Europea de 2021, donde se ha anunciado una iniciativa para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas¹⁶⁴. A escala de la Unión Europea, una regulación supranacional resulta especialmente importante con objeto de evitar que la proliferación de normas nacionales provoque la fragmentación del mercado interior. Asimismo, la Comisión Europea señala que *“la fragmentación reglamentaria resultante de enfoques reguladores divergentes a nivel nacional o local dificulta el desarrollo de la economía colaborativa en Europa e impide la plena materialización de sus beneficios”*¹⁶⁵, de ahí la necesidad de que los distintos Estados Miembros se coordinen para determinar el contenido de la regulación de la Economía de Plataformas.

IV. CONCLUSIONES.

La revolución que entraña la introducción de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de nuestras vidas, como no podía ser de otra manera, también plantea retos desde la perspectiva del sistema de relaciones laborales, diseñado sobre la base de presupuestos materiales distintos en los que el paradigma fordista era el modelo. Sin embargo, posibilitado por el desarrollo tecnológico, el tipo de trabajo subordinado clásico, desempeñado bajo las órdenes de un solo empleador, en un

¹⁶³ OIT, “Trabajar para un futuro más prometedor”, Ginebra, 2019. p.46.

¹⁶⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1940

¹⁶⁵ Comisión Europea, “Study to Monitor the Economic Development of the Collaborative Economy at sector level in the 28 EU Member States”, 2018. Accesible vía <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0cc9aab6-7501-11e8-9483-01aa75ed71a>. p.2

mismo centro de trabajo, en un horario de trabajo predeterminado y durante toda la vida, está diluyéndose en favor de un trabajo menos rígido y no sometido a una organización tan estricta, surgiendo la cuestión de qué tipo de acomodo ha de darles el ordenamiento laboral a estas nuevas formas de empleo. Así, centrándose en uno de los productos que, basado en la gestión masiva de la información a través de algoritmos, se debe al desarrollo de distintos instrumentos en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, la reflexión se ha centrado en los nuevos modelos de producción y de organización del trabajo que están surgiendo en el ámbito de la Economía de Plataformas Digitales.

Dada la inmensa heterogeneidad de la realidad que se califica como “Economía de Plataformas Digitales” el trabajo, consciente de la complejidad del fenómeno y, por ende, de la necesidad de enfrentarse a él de manera parcelada a efectos de abordar la cuestión sobre la calificación jurídica que merecen los empleos que surgen de la misma, se centra uno de los subsectores de este ámbito. Concretamente, dado que es el que más controversia ha planteado en nuestro país, el Trabajo de Fin de Grado ha abordado principalmente lo que se denomina “trabajo a demanda”. Esta forma de trabajo en plataformas, si bien consiste en la realización de trabajos tradicionales, dada la intervención de un nuevo elemento tecnológico como es la plataforma digital, adquiere una nueva forma organizacional que presenta dificultades para acomodarse al contenido de las categorías que determinan la aplicación de un régimen jurídico u otro.

En el ordenamiento español, el centro de imputación del Derecho del Trabajo reside en el trabajo asalariado, un concepto que contiene cinco elementos respecto de los cuales, solamente la ajenidad y dependencia resultan determinantes para diferenciarlo de su contraparte, el trabajo autónomo, que se desarrolla por cuenta propia y en régimen de independencia jurídica. Precisamente, el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia son las dos categorías cuya aplicación resulta en pugna en el caso del trabajo en plataformas.

Dado el carácter abstracto de las mencionadas notas, se requiere una interpretación jurisprudencial que contribuya a delimitar su contenido, para lo cual se utiliza el método indiciario, es decir, la apreciación de una serie de circunstancias externas que valoradas en su conjunto apuntan a la concurrencia de una u otra realidad. Este sistema presenta la ventaja de ser adaptable a la mutabilidad de los modelos de producción, dado que los tribunales y, en especial, el Tribunal Supremo, pueden ir modificando los hechos externos que se consideran indicios de trabajo asalariado a medida que la realidad sociolaboral se va transformando. De esta manera, los tribunales han intentado adaptar la apreciación indiciaria a las nuevas formas de empleo, pero existen formas de trabajo en plataformas que hacen que surjan tensiones con respecto a los esquemas tradicionales, ya que, presentando indicios de carácter mixto, solamente de manera forzada pueden encajar dentro

de las categorías de trabajo asalariado o trabajo autónomo, dificultando verdaderamente la ponderación judicial y haciendo aconsejable una intervención legislativa.

Sobre este particular, la propuesta normativa del Ministerio de Trabajo y de Economía Social se decanta por la laboralización de la relación entre las plataformas digitales y los TdPs, presentando como novedad la introducción de la noción de “subordinación implícita o indirecta”. La concurrencia de este elemento, junto con la ajenidad en el mercado y en los medios, justificaría la inclusión de una determinada forma de trabajo en plataformas dentro del régimen laboral. En este sentido, según la propuesta, la limitación de la libertad y autonomía de los TdPs en la ejecución del servicio consecuencia de la gestión algorítmica a la que están sometidos, determinaría el carácter laboral de la prestación de servicios en plataformas.

No obstante, la laboralización del trabajo a demanda no es la única opción que se deriva de nuestro ordenamiento jurídico, que ofrece otra serie de herramientas jurídicas que pueden ajustarse de manera más adecuada a sus especificidades. Como se ha procedido a explicar a lo largo del trabajo, es cierto que las plataformas siguen manteniendo un cierto poder de control y dirección sobre el trabajador, dada la combinación de la gestión algorítmica del trabajo con los sistemas de evaluación y dadas las funciones que desempeña en la programación de las de tarifas, distribución del trabajo, selección de clientes, etc. Ello da lugar a pensar que, en ausencia de una organización empresarial propia del TdP, este queda inserto en la estructura organizativa de la empresa. Sin embargo, por otro lado, lo cierto es que el grado de autonomía que presentan los TdPs -cada día de manera más efectiva- en el ejercicio de sus tareas, excede cualquier flexibilización legítima que pueda hacerse del concepto de subordinación. Por ello, se aprecia la necesidad de un régimen distinto para estas zonas grises del ordenamiento jurídico que termine con la inseguridad jurídica que tanto perjudica a la protección de los trabajadores como al desarrollo del negocio.

Así pues, dejando al margen la dicotomía trabajador por cuenta ajena-trabajador por cuenta propia, en el ordenamiento jurídico español existen otra serie de categorías en las que el trabajo en plataformas a demanda pudiera encajar, como son la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente” y la relación laboral de carácter especial, dos herramientas que permiten la extensión selectiva de la protección laboral. En cuanto a la figura del TRADE, si bien se aproxima desde la perspectiva conceptual a las propiedades que caracterizan al trabajo a demanda (desequilibrio en el poder de negociación, carácter personalísimo de la prestación de servicios y autonomía organizativa), lo cierto es que su régimen jurídico necesitaría alguna modificación para poder ajustarse debidamente a sus particularidades. A título de ejemplo, en lo relativo al porcentaje que define la dependencia económica, o en lo referente a las modificaciones que demandan las singularidades del trabajo en plataformas, como son la gestión algorítmica, derechos colectivos,

tiempo de trabajo, materia salarial, etc. Por otro lado, en tanto que legalmente configurada como un subtipo de trabajo autónomo, la aplicación de la figura del TRADE exige la concurrencia de independencia jurídica, un elemento que no se presenta con claridad en el trabajo en plataformas y que, en ese sentido, plantearía asimismo dificultades en términos de calificación jurídica. En cualquier caso, los mencionados inconvenientes no impiden que la figura del TRADE pudiera resultar aplicable al trabajo en plataformas con las correspondientes modificaciones.

En tercer y último lugar, el trabajo ha abordado la relación laboral de carácter especial como otra de las posibilidades que ofrece el ordenamiento laboral español en virtud Art. 2.1 1) ET para proceder a la calificación jurídica del trabajo en plataformas. Al margen de que existan propuestas, como la que se ha procedido a analizar, que pretendan incorporar el trabajo a demanda en el régimen común, lo cierto es que el trabajo en plataformas presenta ciertos rasgos que podrían justificar que se le otorgara un tratamiento jurídico diferenciado, como son la atenuación de la nota de subordinación jurídica, la existencia de una relación triangular entre la plataforma, usuario y TdPs y el carácter novedoso de la organización empresarial que entraña. Por ello, en virtud de estas tres especialidades, podría plantearse la posibilidad de dotar al trabajo a demanda de un régimen jurídico singular que se adapte a las mismas, que debería abordar inevitablemente los aspectos que han sido enumerados (*supra* 2.2).

Como conclusión final, remontándonos a la materia que nos ocupa, el Derecho del Trabajo y, dentro del mismo, la definición de su ámbito de aplicación, se sostiene que, a día de hoy, la dicotomía trabajo asalariado-trabajo autónomo y el sistema de indicios, con carácter general, resultan suficientes para dar cobijo a las nuevas formas de trabajo emergentes. Ello sin perjuicio de que la emergencia de nuevas formas de empleo requieran de una protección específica que, como se ha intentado justificar en el caso de la regulación del trabajo en plataformas a través del examen de la propuesta del Ministerio de Trabajo, la figura del TRADE y de la relación laboral especial, puede proporcionarse a través de los instrumentos que ofrece el ordenamiento jurídico laboral español tal y como queda estructurado en la actualidad.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ADIGITAL: “Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil del repartidor en España.”, <https://www.adigital.org/informes-estudios/la-contribucion-economica-las-plataformas-delivery-espana/>.
- M. R Alarcón Caracuel, “La informatización y las nuevas formas de trabajo.” Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo; *Bomarzo*, Albacete, 2004.
- M. Alonso Olea y G. Barreiro González, “El Estatuto de los Trabajadores: texto, comentario jurisprudencia.” 4ª edición, *Civitas*, Madrid (1995).
- I. Alzaga Ruiz, La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, nº 118, p. 127-156.
- R. Agote. “On demand economy. 10 claves de entendimiento laboral.” *Iuslabor 1* (2017).
- P. Auvergnon, “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral.” *Revista Derecho Social y Empresa 6* (2016): 25-42.
- G. Beltran de Heredia Ruiz. “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo.” En “*XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Nuevas Tecnologías y relaciones laborales.*” (2018).
- J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, U and M.S. Silberman, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.” (Ginebra, OIT, 2018).
- R. Botsman, "Defining the sharing economy: what is collaborative consumption—and what isn't." *Fast Company 27* (2015).
- F. J. Calvo Gallego. “Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (2017).
- D. Carrillo y T. Kahale. “Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso?.” *Revista de derecho 25* (2006): 289-307.
- C. Chacartegui. “Incidencia de nuevas TIC en la intermediación privada, el problema de la utilización de plataformas electrónicas para eludir derechos.” En: de Quintana Pellicer, Josep; Mirón Hernández, Mar; Pérez Durán, Francisco. *Noves technologies i relacions laborals*. 1 ed. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada; 2019. p. 111-136.
- Comité Económico Social Europeo. “Dictamen sobre «La evolución de la naturaleza de las relaciones de trabajo y su impacto en el mantenimiento de un salario digno, así como la incidencia de los avances tecnológicos en el sistema de seguridad social y el Derecho laboral.»” (2016).
- Comisión Europea, “A European Agenda for the collaborative economy.”, (COM (2016) 356), Bruselas, 2016.

- Comisión Europea, “Study to Monitor the Economic Development of the Collaborative Economy at sector level in the 28 EU Member States”, 2018.
- E. Dagnino, “Labour and Labour Law in the time of the on-demand economy. Labour and labour law in the time of the on-demand economy.” *Revista Derecho social y empresa*, (43-65), 2016.
- F. J. Díaz Revorio, “Tecnologías de la información y la comunicación y nuevas dimensiones de los derechos fundamentales.” *Pensamiento Constitucional* Año XIV, núm.14. (2009).
- V. De Stefano, “The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy.” *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 37, 471, 2015.
- G. Doménech Pascual, “La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi.” *Ceflegal. Revista práctica de Derecho*, 2015, vol. 175-176, p. 61-104.
- L. J. Dueñas Herrero, “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), (pp. 275-292).
- G. Enes, “Digital platforms and European Union law—challenges from a perspective of multilevel constitutionalism.” *UNIO-EU Law Journal* 5.1 (2019): 16-39.
- C. Ferrero Romero y J.A Herce San Miguel, “El trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales.”. En F. Pérez de los Cobos (director). *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.*; Wolters Kluwer, Madrid, 2018.
- J. J. Frías Camino, "El trabajo falsamente autónomo como especie de trabajo no declarado. Tendencias actuales." *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 128 (2017): 161-182.
- J. M^a Galiana Moreno y A. Selma Penalva, “El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del trabajo autónomo. Aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (83), 12. (2009).
- N. P. García Piñeiro, “La relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales: fundamento, *iter* normativo, fuentes reguladoras y ámbito de aplicación.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, N° 136, 2007, pp. 897-954, p. 904.
- J. García Murcia, “Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio.” En “Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. En: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo), *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020, (pp. 27-64).
- M^a. A. García Rubio, “Plataformas digitales y relación laboral: delimitación y régimen jurídico.” En: *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo). Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020.
- J. Gil Plana, “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales.” En “Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez

de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo), *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020, (pp. 851-886)

- A. Ginès i Fabrellas. “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk.” *Revista Derecho Social y Empresa* (2016): 66-85.
- A. Ginès i Fabrellas y S. Gálvez. “Sharing Economy vs. Uber Economy y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo: La (Des) Protección De Los Trabajadores En El Nuevo Entorno Digital (Sharing Economy vs. Uber Economy and the Boundaries of Labor Law: Vulnerability of Workers in the New Digital Environment).” *InDret I* (2016).
- J. Mª. Goerlich Peset y MªA. García Rubio. “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma.” En: F. Pérez de los Cobos. *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.*; Wolters Kluwer, Madrid, 2018.
- E. Guerrero Vizuete. “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación.” *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6.1 (2018).
- B. Gutiérrez-Solar Calvo y J. Lahera Forteza, “Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo”. En J. Cruz Villalón (dir.), “El estatuto del trabajo autónomo”, *Wolters Kluwer*, Madrid, 2008.
- N. Hanauer and D. Rolf, “Shared security, shared growth.” *LERA For Libraries* 19.1, 2015.
- Y. N Harari, “*Homo deus*. Breve historia del mañana”, *Debate*, 2016.
- A. Hern, “Why the term ‘sharing economy’ needs to die”. *The Guardian* vom, 5, 2015.
- “How Uber could justify a \$120 billion valuation.” *Forbes*. com 2 (2018).
- A. Llamosas Trapaga, “Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y Relaciones Laborales.” Bilbao, España: Universidad de Deusto (2012).
- J. Llorens Espada, M. Jalil Naji y A. Todolí Signes, “Guía en materia de riesgos laborales del trabajo en plataformas digitales”, *Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*, (2020).
- J. López Gandía, “Las relaciones laborales especiales.”, Bomarzo, Albacete, 2008.
- A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez and J. García Murcia. “Derecho del trabajo”. *Tecnos*, 2017.
- A. Martín Valverde “Fronteras y zonas grises del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Nº38, 2002, pp. 21-50.
- A. Martín Valverde, “Fronteras y «zonas grises» del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, 2009, pp.15-40.
- M. Mas. “Las nuevas tecnologías y el crecimiento económico en España”. Fundación BBVA, 2005.

- OCDE, Policy Responses to New Forms of Work. <http://www.oecd.org/employment/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>
- OIT, “Empleo no normalizado o atípico en todo el mundo: entender los desafíos, dar forma a las perspectivas.” Ginebra, 2016.
- OIT, “Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.” *Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra 2017.
- OIT, “Trabajar para un mundo más prometedor.” Ginebra, 2019.
- OIT, “El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente.” Ginebra, 2021.
- R. O’Farrell and P. Montagnier. “Measuring platform mediated workers”; *OECD Digital Economy Papers*, N° 282, (2019).
- P. Páramo Montero, “Las nuevas formas emergentes de trabajo. Especial referencia a la economía colaborativa.” *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 128 (2017): 183-207.
- Parlamento Europeo. “Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo.” Informe sobre las plataformas en línea y el MUD (2017).
- D. Patiño Rodríguez, R. Gómez-Álvarez Díaz, and J.J Plaza-Angulo. “Caracterización económica y cuantificación de la economía colaborativa.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (2017).
- L. Pérez Capitán, “La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales.” 1ª ed., Thomson-Reuters Aranzadi, Pamplona, (2019).
- F. Pérez de los Cobos Orihuel: “La calificación jurídica de los “riders”: un problema europeo”, *Revista de Derecho Vlex*, nº192, 2020. Edición electrónica.
- M. Rodríguez-Piñero Royo, “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal.” *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad* 26 (2016): 34-68.
- M. Rodríguez-Piñero Royo, “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social.” *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 138, 125-161. (2017).
- M. Rodríguez-Piñero Royo, “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete (2017).
- M. Rodríguez-Piñero Royo. “La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios.”. F. Pérez de los Cobos (director). *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.*; Wolters Kluwer, Madrid, (2018).
- B. Sachs, “A new category of worker for the on-demand economy?.” *On labor* 22 (2015).

- M^a. Saenz de Buruaga Azcargorta, “Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber.” *Estudios de Deusto: revista de la Universidad de Deusto* 67.1 (2019): 385-414.
- Y. Sánchez-Urán Azaña, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: Derecho de la Unión Europea y ordenamientos nacionales.” (2019).
- Y. Sánchez-Urán Azaña, “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo.” *Revista La Ley, Unión Europea*, 2018.
- Y. Sánchez-Urán Azaña, “Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE.” *Nueva revista española de derecho del trabajo* 232 (2020): 35-82.
- Y. Sánchez-Urán Azaña, “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad.” *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo*, (143), 2019.
- Y. Sánchez-Urán Azaña. “El trabajo en plataformas ante los tribunales: un análisis comparado.” F. Pérez de los Cobos (director). *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura.*; Wolters Kluwer, Madrid, (2018).
- Y. Sánchez-Urán Azaña, “Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo: el debate sobre la laboralidad en el contexto internacional y europeo.” En “Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo); Tirant lo Blanch, Madrid (2020). (pp. 65-112).
- W. Sanguinetti Raymond, “Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos.” Diss. Universidad de Salamanca, (1996).
- R. Serrano Olivares, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa—o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, (2017).
- N. Scheiber, “Uber drivers and others in the gig economy take a stand.” *New York Times* 2 (2016).
- F. Trillo Párraga. “Economía digitalizada y relaciones de trabajo.” *Revista de derecho social* 76 (2016): 59-82.
- A. Todolí Signes, “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales.” *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, Albacete (2017).
- A. Todoli-Signes, “El Impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo.” *IUS Labor* (2015): 1-25.
- M.C Urzi Brancati, A. Pesole, y E. Fernández-Macías, “New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey” (nº. JRC118570). *Joint Research Centre*.

Accesible vía: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>

VI. SENTENCIAS CITADAS

• Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

- STJUE 20 de diciembre de 2017, C-434/15, *Asociación profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain SL*.
- STJUE 10 de abril de 2018, C-320/16, *Uber France SAS*.

• Tribunal Constitucional:

- STC de 27 de enero (rec. 1312/90)
- STC de 26 de marzo (rec. 548/1987).

• Tribunal Supremo:

- STS del 25 de septiembre del 2020 (rec. 4746/2019).
- STS del 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015).
- STS del 20 de marzo de 2007 (rec. 747/2006).
- STS 22 de julio de 2008 (rec. 3334/2007).
- STS 12 de diciembre de 2007 (rec. 2673/2006).
- STS 10 de enero de 1968.
- STS 27 de mayo de 1992.
- STS 915/2986 del 26 de febrero de 1986.
- STS 25 de enero de 2000 (rec. 582/1999).
- STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015).
- STS 915/1986 del 26 de junio de 1986.
- STS 9 de diciembre de 2004 (rec. 5319/2003).
- STS 19 de junio de 2007 (rec. 4883/2005).
- STS 26 de noviembre de 2012 (rec. 536/2012).
- STS 9 de julio de 2013 (rec. 2569/12).
- STS 915/2986 del 26 de febrero de 1986.
- STS 25 de enero de 2000 (rec. 582/1999).
- STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015)]
- STS 4 de abril de 2018 (rec. 3595/2015).

- STS 915/1986 del 26 de junio de 1986.
- STS 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015).
- STS 4 de abril de 2018 (rec. 3595/2015).
- STS de 24 de enero de 2018, (rec. 3595/2015).

- **Tribunal Superior de Justicia:**

- STSJ Asturias de 21 de marzo de 2017 (rec. 6/2017).
- STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (rec. 1143/2019).
- STSJ Asturias de 21 de marzo de 2017 (rec. 6/2017).
- STSJ de Cantabria del 26 de abril de 2019 (rec. 237/2019).
- STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (rec. 5613/2019)
- STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (rec. 1323/2019).
- STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (rec. 195/2019)
- STSJ Asturias de 21 de marzo de 2017 (rec. 6/2017).
- STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (rec. 588/2019).

- **Juzgados de lo social:**

- SJS nº31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (rec. 662/2017).
- SJS nº24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018)
- SJS nº 1 Gijón de 20 de febrero de 2019 (rec. 724/2018).
- SJS nº 33 de Madrid de 11 de febrero del 2019 (rec. 1214/2018).
- SJS nº 19 de Madrid de 22 de julio del 2019 (rec. 510/2018).
- SJS nº 17 de Madrid de 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018).
- SJS nº 1 Salamanca de 14 de junio de 2019 (rec. 133/2019).
- SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (rec. 371/2018).
- SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (rec. 633/2017).
- SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (rec. 521/2018).

VII. LEGISLACIÓN

- Directiva (UE) 2015/1535 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de septiembre de 2015, por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentaciones técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información.
- Directiva (CE) 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Art. 5 Reglamento 2019/1150 de 20 de junio de 2019 sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Ley Orgánica 2/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), OIT.